

AGENZIA PROVINCIALE PER  
LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

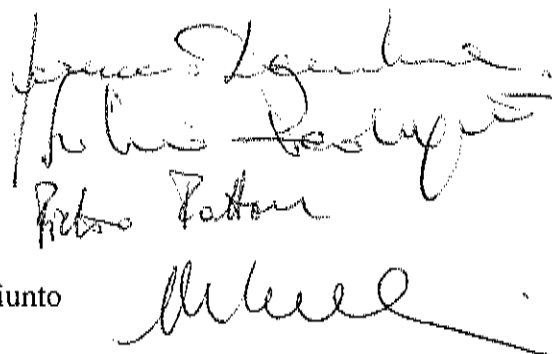
A seguito della deliberazione della Giunta provinciale n. 2713 di data 19.11.2004, ai sensi della quale l'A.P.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva il C.C.P.L. 2002-2005 del comparto Scuola – area del personale docente delle scuole ed istituti di istruzione elementare e secondaria della Provincia autonoma di Trento, il giorno 29 novembre 2004, ad ore 11,00, 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:

sig. Ferruccio Demadonna - presidente

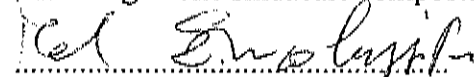
dott. Silvio Fedrigotti – componente

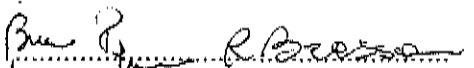
dott. Pietro Patton - componente

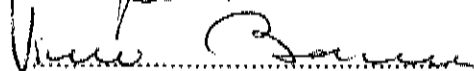
prof. Mario Pederzoli – componente aggiunto

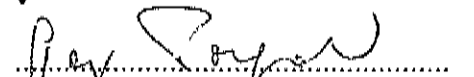


e la delegazione sindacale composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

 per la C.G.I.L. – Scuola

 per la C.I.S.L. – Scuola

 per la U.I.L. – Scuola

 per lo S.N.A.L.S.

 per la GILDA degli Insegnanti

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto il C.C.P.L. 2002-2005 del comparto Scuola – area del personale docente delle scuole ed istituti di istruzione elementare e secondaria della Provincia autonoma di Trento.

**CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO 2002-2005 DEL COMPARTO SCUOLA – AREA DEL PERSONALE DOCENTE DELLE SCUOLE ED ISTITUTI DI ISTRUZIONE ELEMENTARE E SECONDARIA DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO.**

**PARTE PRIMA**

**Titolo I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I**

**Art. 1  
Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo provinciale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato appartenente al comparto Scuola, area del personale docente delle scuole ed istituti di istruzione elementare e secondaria della provincia di Trento, così come definita dall'art. 3, c. 1, punto 2), lett. a) del D.P.P. 20 novembre 2003, n. 44-7/Leg.

2. A detto personale si applicano le disposizioni e i codici allegati al presente contratto, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale.

In particolare:

- la regolamentazione delle procedure di conciliazione e di arbitrato relative a rapporti di lavoro (Allegato A);
- il codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sui luoghi di lavoro (Allegato B);
- la regolamentazione dell'indennità di missione e dei rimborsi spese (Allegato C);
- la regolamentazione del T.F.R., delle anticipazioni del T.F.R. e della previdenza complementare (Allegato D);
- il codice di comportamento (Allegato E);
- attuazione della legge n. 146/1990 (Allegato F);
- nonché gli altri Allegati richiamati da singole disposizioni contrattuali.

3. In caso di prestazioni rese a qualunque titolo e anche con carattere temporaneo 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.

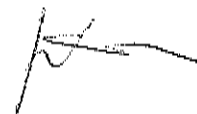
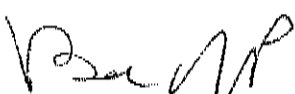
**Art. 2  
Durata, decorrenza, tempi e procedure  
di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 – 31 dicembre 2005 per la parte normativa e determina i risultati economici previsti dalle disposizioni contenute nei singoli articoli.

2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 60 della L.P. n. 7 del 3 aprile 1997.

3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

4. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 59 della L.P. 3 aprile 1997, n. 7.



**TITOLO II**  
**SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

**CAPO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 3**  
**Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni dei ruoli e delle rispettive responsabilità dell'amministrazione scolastica e dei sindacati, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati alla collettività. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti.

2. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva: si svolge a livello provinciale, in sede A.P.Ra.N., a livello di Sovrintendenza scolastica provinciale con riferimento alla contrattazione collettiva decentrata e a livello di Istituzione scolastica, con le modalità, i tempi e per le materie indicate all'art. 5, commi 2 e 3;
- b) partecipazione: si articola negli istituti dell'informazione, della concertazione e delle intese. Essa può prevedere altresì l'istituzione di commissioni paritetiche con finalità propositive, secondo le modalità indicate nell'articolo 7;
- c) interpretazione autentica dei contratti collettivi di cui all'art. 11.

**Art. 4**  
**Livelli di contrattazione**

1. La contrattazione collettiva è strutturata per materie e si articola in contratto di comparto e contratti decentrati. La stessa può essere effettuata per le materie che non sono espressamente riservate alla legge o dalla stessa demandate ad altri provvedimenti. Entro il primo mese di negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette. Sulle materie che incidono sull'ordinato e tempestivo avvio dell'anno scolastico, la contrattazione deve concludersi entro il 30 giugno e, per le altre materie, nei tempi congrui per assicurare il tempestivo ed efficace inizio delle lezioni, nonché la necessaria informazione agli allievi e alle loro famiglie.

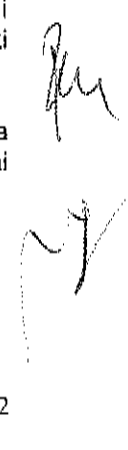
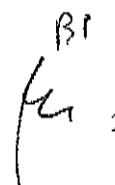
2. La contrattazione decentrata si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCPL, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione economica annuale e pluriennale della Provincia autonoma di Trento, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

3. Fatte salve le materie che per loro natura vanno regolate annualmente, il contratto decentrato ha validità pluriennale non inferiore al biennio.

4. I contratti collettivi decentrati devono garantire il rispetto delle disponibilità economiche stabilite e non possono comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, né possono essere in contrasto con le indicazioni ed i vincoli risultanti dal contratto collettivo provinciale. Per consentire la verifica della spesa, i contratti collettivi decentrati sono corredati da apposite schede contenenti la quantificazione degli oneri.

5. I contratti decentrati devono contenere apposite disposizioni circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione e sono inviati all'A.P.Ra.N., e per la contrattazione svolta presso le singole istituzioni scolastiche alla Sovrintendenza scolastica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione.

**Art. 5**  
**Contrattazione collettiva decentrata**



1. La contrattazione collettiva decentrata prende avvio entro 7 giorni dalla richiesta ed è finalizzata ad incrementare la qualità del servizio scolastico, sostenendo i processi innovatori in atto anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte. I contratti collettivi, nei vari livelli previsti, definiscono i criteri di distribuzione al personale delle risorse disponibili, nonché i criteri generali di verifica dei risultati, in relazione agli specifici obiettivi programmati.

2. La Sovrintendenza scolastica provinciale svolge la contrattazione decentrata, anche sulla base delle linee di indirizzo della Giunta provinciale, sulle seguenti materie:

a) procedure e criteri di utilizzazione del personale;

b) formazione, nell'ambito delle risorse disponibili, con riferimento ai seguenti aspetti:

- criteri relativi alla ripartizione delle risorse per la formazione e l'aggiornamento nonché modalità di verifica dei risultati conseguiti;
- piani delle attività di formazione in servizio e per l'aggiornamento;
- assegnazione di una quota dei fondi destinati alla formazione per il finanziamento di moduli formativi specifici per il personale e criteri di verifica dei risultati in relazione agli specifici obiettivi programmati;
- criteri per lo svolgimento dell'attività di formazione e per la verifica dei risultati;

c) linee di indirizzo e criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;

d) mobilità del personale nell'ambito del territorio della provincia di Trento;

e) utilizzazione del personale in altre attività di insegnamento, del personale soprannumerario nonché di quello collocato fuori ruolo;

f) piani di riconversione del personale in relazione alle situazioni di esubero;

g) criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio.

h) criteri per l'assegnazione alle istituzioni scolastiche di risorse per attività finanziate con fondi contrattuali di carattere generale.

3. A livello di istituzione scolastica, la contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:

a) modalità di utilizzazione del personale in rapporto al progetto d'istituto;

b) criteri riguardanti le assegnazioni del personale docente alle sezioni staccate e ai plessi, ricadute sull'organizzazione del lavoro e del servizio derivanti dall'intensificazione delle prestazioni legate alla definizione dell'unità didattica. Ritorni pomeridiani;

c) criteri inerenti le prestazioni in regime di flessibilità;

d) criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali;

e) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

f) criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori, eccetto quelli a destinazione vincolata;

g) criteri e modalità relativi all'organizzazione del lavoro, nonché criteri inerenti l'articolazione dell'orario e l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto e per le attività comunque finanziate.

## Art. 6

### Composizione delle delegazioni e soggetti sindacali titolari della contrattazione

1. Le delegazioni trattanti sono costituite come segue:

#### **I - A LIVELLO PROVINCIALE, PER LA CONTRATTAZIONE DA SVOLGERSI A LIVELLO DI COMPARTO:**

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 tre componenti per ciascuna delle organizzazioni dei lavoratori rappresentative secondo le disposizioni dell'art. 7 dell'accordo collettivo provinciale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative sindacali e dei permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 5 maggio 2003.

#### **II - PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA DA SVOLGERSI IN SEDE DI SOVRINTENDENZA SCOLASTICA:**

a) per la parte pubblica:

dal Sovrintendente scolastico provinciale o da un suo delegato, 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.;

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Baum, H, G, L, P, and B.P.3]*

- b) per le organizzazioni sindacali:  
da non più di tre componenti per ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCPL.

**III - A LIVELLO DI ISTITUZIONE SCOLASTICA:**

- a) per la parte pubblica:  
dal dirigente scolastico, con possibilità di avvalersi di personale esperto nella materia senza oneri a carico del Fondo d'Istituto, con esclusione di membri di organismi esecutivi delle OO.SS. dell'area contrattuale interessata dal contratto;
- b) per le organizzazioni sindacali, entro il limite massimo di tre componenti per ciascuna organizzazione sindacale:  
- da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCPL;  
- in attesa della costituzione delle R.S.U., dalle R.S.A. delle OO.SS. firmatarie del presente CCPL.

**CAPO II  
INFORMAZIONE E FORME DI PARTECIPAZIONE**

**Art. 7  
Informazione preventiva**

1. L'Amministrazione provinciale fornisce informazioni alle OO.SS. rappresentative secondo le disposizioni dell'art. 7 dell'accordo collettivo provinciale quadro in materia di prerogative sindacali di data 5 maggio 2003 e, ove necessaria, la relativa documentazione cartacea e/o informatica sulle seguenti materie:

- criteri per la definizione e la distribuzione degli organici;
- modalità organizzative per l'assunzione del personale a tempo determinato e indeterminato;
- modalità di applicazione del contratto;
- operatività di nuovi sistemi informativi o di modifica dei sistemi preesistenti concernenti i servizi amministrativi e di supporto dell'attività scolastica;
- dati generali sulla situazione degli organici e l'utilizzazione del personale;
- andamento generale della mobilità del personale;
- criteri e modalità per la costituzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale nonché la durata minima delle prestazioni lavorative.

L'Amministrazione, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, d'intesa con le Organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 7 dell'Accordo collettivo provinciale quadro in materia di prerogative sindacali di data 5 maggio 2003, provvede alla ricognizione delle materie che vengono trattate a livello dei Servizi competenti in materia di istruzione, al fine di identificare le strutture alle quali compete fornire l'informazione preventiva sulle materie di cui al presente comma.

2. Il Dipartimento competente in materia di istruzione fornisce ai soggetti identificati secondo le disposizioni dell'art. 7 dell'accordo collettivo provinciale quadro in materia di prerogative sindacali di data 5 maggio 2003 informazioni e, ove necessaria, la relativa documentazione cartacea e/o informatica sulle seguenti materie:

- documenti di previsione di bilancio relativi alle spese per il personale;
- strumenti e metodologie per la valutazione della produttività ed efficacia qualitativa del sistema scolastico, anche in rapporto alle sperimentazioni in atto, ferma restando la competenza del Comitato di valutazione del sistema scolastico.

3. Su ciascuna delle materie previste ai commi 1 e 2 e sulle linee essenziali di indirizzo in materia di gestione della organizzazione scolastica può essere consensualmente decisa la formazione di commissioni paritetiche, per un esame più approfondito di singoli problemi al fine di avanzare proposte all'Amministrazione. Possono essere costituite anche commissioni per l'approfondimento di temi legati all'ordinamento scolastico.

4. A livello di istituzione scolastica, in coerenza con l'autonomia della stessa e nel rispetto delle competenze del dirigente scolastico e degli organi collegiali, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 dell'accordo collettivo provinciale quadro in materia di prerogative sindacali di data 5 maggio 2003 viene fornita un'informazione preventiva, consegnando l'eventuale documentazione, sulle seguenti materie:

- utilizzazione dei servizi sociali;
- criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
- proposta di formazione delle classi e di determinazione degli organici della scuola.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'H', 'B3', and a signature on the right with 'BR' below it.

**Art. 8**  
**Informazione successiva**

1. A livello di Sovrintendenza scolastica provinciale, l'informazione successiva viene fornita in ordine al consuntivo degli atti di gestione adottati e dei relativi risultati, nonché ai progetti riguardanti le materie elencate al precedente art. 7, c. 1, per mezzo di specifici incontri o attraverso l'invio di apposita documentazione, entro l'inizio dell'anno scolastico successivo.

2. L'informazione successiva viene fornita alle Organizzazioni sindacali a livello di singola istituzione scolastica sulle materie di seguito indicate, attraverso l'invio di apposita documentazione:

- a) nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il Fondo di istituto e relative quote individuali di retribuzione;
- b) criteri di individuazione e modalità di utilizzazione del personale in progetti derivanti da specifiche disposizioni legislative, nonché da convenzioni, intese o accordi di programma stipulati dalla singola istituzione scolastica o dall'Amministrazione scolastica periferica con altri enti e istituzioni, in cui rientrano i corsi finanziati con il Fondo Sociale Europeo.

Ricevuta la documentazione, le Organizzazioni sindacali possono richiedere uno specifico incontro al fine di acquisire ulteriori informazioni sulla materia.

**Art. 9**  
**Concertazione**

1. I soggetti sindacali di cui all'art. 6, ricevuta l'informazione ai sensi dell'art. 7, possono chiedere che si dia inizio alla procedura di concertazione a livello di Sovrintendenza scolastica provinciale sulle seguenti materie:

- a) criteri per la definizione e la distribuzione degli organici di tutto il personale;
- b) modalità organizzative per l'assunzione del personale.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro 7 giorni dal ricevimento della richiesta. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve concludersi entro 15 giorni dalla sua attivazione. Dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

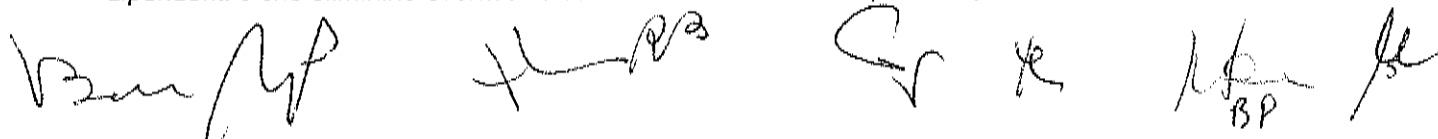
3. Sulle materie che incidono sull'ordinato e tempestivo avvio dell'anno scolastico, la concertazione deve concludersi entro il 30 giugno, e comunque nei tempi congrui per assicurare il tempestivo ed efficace inizio delle lezioni, nonché la necessaria informazione agli allievi ed alle loro famiglie.

**Art. 10**  
**Pari opportunità**

1. Per dare corso alle disposizioni normative contenute nella legge 10 aprile 1991, n. 125, l'Amministrazione provvede alla costituzione del Comitato pari opportunità, così come previsto dalla normativa vigente. Tale Comitato, costituito anche fra più Amministrazioni e/o comparti di contrattazione e/o aree contrattuali, è composto da un numero minimo di tre rappresentanti e da un massimo di sei designati dalle OO.SS. e da un pari numero di rappresentanti nominati dall'Amministrazione. Il Comitato ha facoltà di accesso ad informazioni riguardanti il personale e può richiedere informazioni e proporre soluzioni in ordine:

- alla consistenza degli organici ed agli sviluppi di carriera esistenti;
- all'accesso, all'organizzazione ed alle modalità di svolgimento di percorsi formativi e/o di aggiornamento professionale;
- alla flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali presenti sul territorio;
- al perseguimento di un effettivo equilibrio delle posizioni funzionali a parità di requisiti professionali nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni di miglior qualità.

2. Il Comitato può proporre all'Amministrazione, alle delegazioni trattanti e/o all'Agenzia particolari soluzioni organizzative in ordine all'attivazione di "azioni positive", che mirino a migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti e che eliminino eventuali discriminazioni esistenti sui percorsi professionali.



3. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici della scuola, di cui deve essere data la massima pubblicizzazione.

4. Per il proprio funzionamento, il Comitato usufruirà del supporto tecnico-logistico dell'Amministrazione e di permessi retribuiti per la presenza alle riunioni e per l'espletamento della propria attività, nonché delle risorse necessarie al proprio funzionamento.

5. In via sperimentale, per quanto attiene ai rappresentanti del personale, detti permessi, in misura non superiore a 100 ore annue individuali retribuite durante l'orario di lavoro, dovranno intendersi aggiuntivi a quelli usufruiti dalle RSA o RSU, comunque denominate. Le problematiche formative connesse alle pari opportunità rientrano nei programmi generali di formazione.

#### **Art. 11**

#### **Interpretazione autentica dei contratti**

1. In attuazione dell'art. 61 della L.P. n 7 del 1997, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo provinciale o di contratti decentrati, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La procedura deve concludersi entro 30 giorni dalla data del primo incontro.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra apposita 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 far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

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

### **CAPO III**

### **DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 12**

#### **Diritti di associazione e di attività sindacali**

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

#### **Art. 13**

#### **Contributi sindacali**

1. I dipendenti 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 statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del dipendente 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.

3. Il dipendente 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 dalle singole Amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti 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, il dipendente deve esplicitare l'opzione a favore dell'organizzazione sindacale dalla quale intende farsi rappresentare, ferme restando le trattenute a favore di tutte le organizzazioni cui abbia aderito. Nel caso di mancata opzione la delega di rappresentanza non verrà attribuita a nessuna organizzazione sindacale.

#### **Art. 14**

#### **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. 15**

#### **Ritenuta per sciopero**

1. Per l'astensione dal lavoro proclamata dalle OO.SS. si effettua una ritenuta sullo stipendio pensionabile del dipendente, nella misura corrispondente all'effettiva quantità di tempo dell'astensione medesima.

2. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni possono essere limitate all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro. In tal caso la trattenuta per ogni ora di astensione è pari alla misura del compenso orario per lavoro straordinario, escluse le maggiorazioni, aumentata della quota corrispondente agli emolumenti mensili a qualsiasi titolo dovuti e non valutabili per la determinazione della tariffa predetta, pari ad 1/156 di ogni altro emolumento diverso dallo stipendio, dalla tredicesima mensilità e dall'indennità integrativa speciale, in conformità alle modalità previste dall'art. 595 del D.Lgs. n. 297/1994.

3. Il comma 2 non può trovare applicazione qualora, trattandosi di lavoro basato sull'interdipendenza funzionale di settori, reparti, servizi e uffici, oppure, riferito a turni od attività integrate, lo sciopero limitato ad una o più ore lavorative produca effetti superiori o più prolungati rispetto a quelli derivanti dalla limitata interruzione del lavoro.

4. Con Decreto del Presidente della Provincia, sentite le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, sono stabiliti i casi in cui la trattenuta sulle retribuzioni debba essere determinata sulla base di quanto previsto dal comma 3.

#### **Art. 16**

#### **Diritto di assemblea**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare durante l'orario di lavoro, per dodici ore annue pro capite e senza decurtazione della retribuzione, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, che li pone a disposizione gratuitamente.

2. Ciascun docente non può partecipare a più di due assemblee al mese.

3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e del lavoro:

- da una o più organizzazioni rappresentative nel comparto o nell'area;
- a partire dalla sua costituzione, dalla R.S.U. nel suo complesso o dalla maggioranza dei suoi componenti.

4. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati con preavviso scritto anche a mezzo fax o posta elettronica (in tale ultimo caso con conferma dell'avvenuto ricevimento da parte dell'Amministrazione):

- a) per le assemblee a livello di istituzione scolastica, all'ufficio cui compete la gestione del personale almeno cinque giorni lavorativi prima della data dell'assemblea;





b) per le assemblee di zona e per le assemblee provinciali, alla Sovrintendenza scolastica provinciale almeno otto giorni prima della data dell'assemblea. Le Organizzazioni sindacali promotrici dell'assemblea di zona devono indicare nella convocazione, oltre all'ordine del giorno, i plessi, le scuole e gli istituti ai quali comunicare l'ordine del giorno predetto. Le assemblee provinciali possono essere convocate per particolari aree di organizzazione della scuola (ad es. educazione degli adulti, scuole serali di secondaria superiore, strumento musicale).

5. La comunicazione tardiva comporta il diniego allo svolgimento dell'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali che comportassero l'esigenza di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere motivate e comunicate dall'Amministrazione per iscritto entro le 48 ore precedenti l'assemblea alle rappresentanze sindacali promotrici.

6. I dirigenti scolastici, nello stesso giorno del ricevimento della richiesta e comunque entro le 24 ore di giorno lavorativo, pubblicano la convocazione all'albo delle singole istituzioni scolastiche e ne fanno oggetto di comunicazione interna a tutto il personale, con firma di presa visione. Contestualmente alla firma per presa visione, i docenti dichiarano sotto la propria responsabilità l'intendimento o meno di partecipare all'assemblea. Tale dichiarazione, tempestivamente fornita dal docente, consente di decidere l'articolazione o la sospensione delle lezioni nonché di rilevare le ore di assemblea per il rispetto del limite previsto dal comma 1. Entro le 48 ore precedenti la data fissata per l'assemblea, altre Organizzazioni sindacali, purché ne abbiano diritto, possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e la stessa ora concordando un'unica assemblea congiunta con l'Organizzazione sindacale promotrice o, nei limiti consentiti dalla disponibilità di locali, assemblee separate, ferme restando peraltro le adesioni alla partecipazione già espresse ai sensi del presente articolo.

7. Per le assemblee di zona e provinciali, la Sovrintendenza scolastica provinciale provvede, contestualmente all'affissione all'albo, ad inviare la comunicazione mediante fax, posta prioritaria o posta elettronica alle istituzioni scolastiche della zona interessata, relativamente alle assemblee di zona, e alle scuole-pilota per le assemblee provinciali, al fine di rendere possibile, nel caso di sospensione delle lezioni, una adeguata informazione alle famiglie.

8. I dirigenti scolastici sospendono le attività didattiche delle sole classi i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario del personale che presta regolare servizio.

9. Le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea. La durata delle assemblee è così stabilita:

- a) per le assemblee che si svolgono a livello di istituzione scolastica nell'ambito dello stesso comune, non più di 2 ore di sessanta minuti;
- b) per le assemblee di zona non meno di 3 ore di sessanta minuti;
- c) per le assemblee provinciali non meno di 4 ore di sessanta minuti con possibilità di determinare, in relazione al numero dei partecipanti, la sospensione delle lezioni per l'intera giornata. La partecipazione all'assemblea provinciale esonera i docenti partecipanti da ulteriori obblighi orari giornalieri di servizio.

10. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali.

#### **Art. 17 Diritto di affissione**

1. Le OO.SS., nonché le RSU e RSA, hanno diritto di affiggere in appositi spazi, che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno della scuola, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie d'interesse sindacale e del lavoro. L'Amministrazione rende disponibili, ove possibile, le proprie reti informatiche. Le comunicazioni inviate dalle OO.SS. alle istituzioni scolastiche sono consegnate, a cura delle segreterie, al rappresentante sindacale designato dalle organizzazioni stesse, al quale è consentito diffondere dette comunicazioni, a mezzo fax o posta elettronica, agli altri plessi scolastici dell'istituzione scolastica di appartenenza. Le modalità di utilizzo delle attrezzature vanno concordate con l'Amministrazione e non possono comportare disagio organizzativo. E' fatta salva la possibilità di chiedere il rimborso di eventuali oneri derivanti da aggravii di spesa.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'Bianchi', followed by initials 'RS', a signature that looks like 'C. R.', initials 'BP', and a large signature that appears to be 'P. R.'. There are also some smaller, less legible marks and initials scattered around these main signatures.

## Art. 18

### Locali

1. L'istituzione scolastica con almeno 200 dipendenti, compreso il personale A.T.A e assistente educatore, pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti sindacali di cui all'art. 6 l'uso di un idoneo locale comune - organizzato secondo modalità concordate con la medesima - per consentire l'esercizio delle loro attività.

2. Nelle istituzioni scolastiche con un numero di dipendenti inferiore a 200, gli organismi sindacali rappresentativi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione dall'istituzione scolastica, secondo modalità concordate, nell'ambito della struttura.

## CAPO IV

### TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

## Art. 19

### Tentativo di conciliazione

1. Per le controversie individuali concernenti l'applicazione delle sanzioni disciplinari, il tentativo di conciliazione può aver luogo davanti al Collegio di conciliazione di cui all'art. 51 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7, fatta salva la possibilità di ricorrere alla conciliazione presso il Servizio Lavoro.

## Art. 20

### Tentativo obbligatorio di conciliazione

1. Il tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro previsto dall'articolo 65, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 può svolgersi, oltre che secondo le forme previste dall'articolo 66 del medesimo decreto legislativo e dal contratto collettivo nazionale quadro in materia di conciliazione e arbitrato del 23 gennaio 2001, sulla base di quanto previsto dai successivi commi del presente articolo.

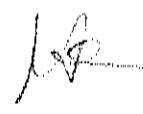

2. Presso la Sovrintendenza scolastica provinciale è individuata la struttura cui affidare i compiti di segreteria per le parti che devono svolgere il tentativo di conciliazione, con annesso un apposito albo per la pubblicazione degli atti della procedura.

3. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dalla parte, deve essere depositata presso la Sovrintendenza scolastica, ovvero spedita a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento. Limitatamente alle controversie riguardanti le materie della mobilità e delle assunzioni, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, gli interessati possono presentare la richiesta di tentativo di conciliazione ai sensi del presente articolo entro il termine perentorio di quindici giorni dalla pubblicazione o notifica dell'atto che si ritiene lesivo dei propri diritti, ferma restando la facoltà di utilizzare, decorso tale termine, le altre forme previste dal comma 1.

4. La richiesta deve indicare:

1. le generalità del richiedente, la natura del rapporto di lavoro, la sede ove il lavoratore è addetto;
2. il luogo dove devono essere inviate le comunicazioni riguardanti la procedura di conciliazione;
3. l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della richiesta;
4. qualora il lavoratore non intenda presentarsi personalmente, l'eventuale delega ad altro soggetto, anche sindacale, al quale la parte conferisce mandato di rappresentanza per lo svolgimento del tentativo di conciliazione.

5. Entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta, l'Amministrazione compie un primo esame sommario, che può concludersi con l'accoglimento delle pretese del lavoratore. In caso contrario deposita nel medesimo termine le proprie osservazioni presso l'ufficio di segreteria e la controparte potrà prenderne visione. Contestualmente al deposito l'Amministrazione individuerà il proprio rappresentante con potere di conciliare.



La comparizione della parti per l'esperimento del tentativo di conciliazione è fissata, da parte dell'ufficio di segreteria di cui al comma 2, in una data compresa nei dieci giorni successivi al deposito delle osservazioni dell'Amministrazione. L'ufficio di segreteria provvederà, all'atto della comparizione, all'identificazione dei soggetti che svolgono il tentativo di conciliazione, che sarà registrata nel verbale di cui ai commi 6 e 7.

6. Qualora la soluzione della controversia prospettata riguardi le materie della mobilità e delle assunzioni, l'Amministrazione deve pubblicare all'albo dell'ufficio di segreteria di cui al comma 2, contestualmente al ricevimento, la richiesta di conciliazione, in modo da consentire agli eventuali terzi interessati di venire a conoscenza del contenzioso in atto e di far pervenire all'Amministrazione eventuali osservazioni entro dieci giorni dalla pubblicazione della notizia. In questo caso il termine per il deposito delle osservazioni da parte dell'Amministrazione è fissato in dodici giorni dal ricevimento della richiesta.

7. Il tentativo di conciliazione deve esaurirsi nel termine di cinque giorni dalla data di convocazione delle parti. Se il tentativo riesce, le parti sottoscrivono un processo verbale, predisposto dall'ufficio di segreteria, che costituisce titolo esecutivo, previo decreto del giudice del lavoro competente ai sensi dell'articolo 411 del codice di procedura civile. Il processo verbale relativo al tentativo obbligatorio di conciliazione è depositato, a cura di una delle parti o di una associazione sindacale, presso il Servizio Lavoro della Provincia, che provvede, a sua volta, a depositarlo presso la cancelleria del tribunale ai sensi dell'articolo 411 del codice di procedura civile, per la dichiarazione di esecutività. Il verbale che dichiara non riuscita la conciliazione è acquisito nel successivo giudizio ai sensi e per quanto previsto dall'articolo 66, comma 7, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Nelle more dell'acquisizione della dichiarazione di esecutività, il verbale di conciliazione produrrà comunque immediata efficacia tra le parti per la soluzione della controversia.

8. In caso di mancato accordo tra le parti, l'ufficio di cui al comma 2 stilerà un verbale di mancata conciliazione, che, sottoscritto dalla parti, sarà depositato, a cura di una di esse o di un'associazione sindacale, presso il Servizio Lavoro.

9. Qualora l'Amministrazione non depositi nei termini le proprie osservazioni, l'ufficio di cui al comma 2 convocherà comunque le parti per lo svolgimento del tentativo di conciliazione. Qualora l'Amministrazione non si presenti all'udienza di trattazione, sarà comunque stilato un processo verbale che prenderà atto del tentativo non riuscito di conciliazione e che sarà depositato presso il Servizio Lavoro con le procedure di cui al comma 8.

10. Nei confronti del rappresentante della pubblica amministrazione nello svolgimento del tentativo obbligatorio di conciliazione trova applicazione, in materia di responsabilità amministrativa, quanto previsto dal comma 8 del citato articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

#### **Art. 21 Conciliazione ed arbitrato**

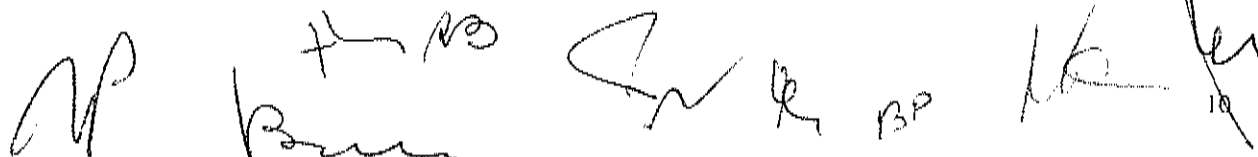
1. La conciliazione e l'arbitrato sono disciplinati ai sensi dell'Allegato A).

### **TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO**

#### **CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 22 Area docenti e contratto individuale di lavoro**

1. Il personale docente della scuola primaria e secondaria della provincia di Trento è collocato nella distinta area professionale del personale docente.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right with the number '10' below it.

2. Rientrano in tale area i docenti della scuola primaria; i docenti della scuola secondaria di I grado; i docenti della scuola secondaria superiore diplomati e laureati.

3. I rapporti individuali di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale di cui al comma 1 sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del contratto collettivo provinciale vigente.

4. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

- a) identità delle parti;
- b) tipologia del rapporto di lavoro;
- c) data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) data di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo determinato;
- e) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
- f) compiti e mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
- g) durata del periodo di prova;
- h) sede di prima destinazione, ancorché provvisoria, dell'attività lavorativa.

5. Il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive nonché che il rapporto di lavoro è disciplinato dai contratti collettivi vigenti anche per le cause di risoluzione e per i termini di preavviso. E' comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

6. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 4 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro.

7. L'Amministrazione, per procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale a tempo indeterminato, invita il personale interessato all'assunzione a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni che regolano la costituzione del rapporto di lavoro, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, prorogato al primo giorno feriale successivo nel caso in cui il medesimo scada di sabato o in una giornata festiva. Tale termine può essere prorogato per giustificato motivo.

8. Il docente deve prendere servizio entro il termine stabilito dall'Amministrazione, che non può essere inferiore a 72 ore, e dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di lavoro pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalla legge. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve presentare in forma scritta la dichiarazione di opzione per la nuova Amministrazione. E' fatto salvo quanto previsto al riguardo dall'art. 40 relativamente alle assunzioni a tempo determinato.

9. Qualora la documentazione di cui al comma 7 non venga presentata nel termine previsto, l'Amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

10. Il contratto individuale sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. Restano in ogni caso salvi gli effetti dei provvedimenti di nomina previsti dalle vigenti norme legislative.



11. Qualora il dipendente a tempo indeterminato non prenda servizio improrogabilmente entro la data stabilita dal comma 8, salvo giustificato motivo e nei casi previsti dalla legge, il rapporto di lavoro si intende come non instaurato.




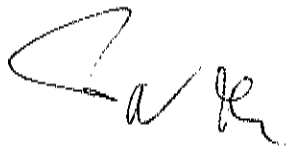
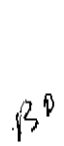
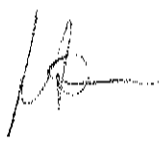
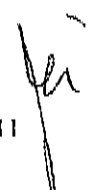
### Art. 23 Funzione docente

1. La funzione docente realizza il processo di insegnamento/apprendimento volto a promuovere lo sviluppo umano, culturale, civile e professionale degli alunni, sulla base delle finalità e degli obiettivi previsti dagli ordinamenti scolastici definiti per i vari ordini e gradi dell'istruzione.

2. La funzione docente si fonda sull'autonomia culturale e professionale dei docenti; essa si esplica nelle attività individuali e collegiali e nella partecipazione alle attività di aggiornamento e formazione in servizio.

3. In attuazione dell'autonomia scolastica i docenti, nelle attività collegiali, elaborano, attuano e verificano, per gli aspetti pedagogico - didattici, il progetto d'istituto, adattandone l'articolazione alle differenziate esigenze degli alunni e tenendo conto del contesto socio - economico di riferimento.

**Art. 24**  
**Profilo professionale docente**

1. Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali e di ricerca, tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica. I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel progetto d'istituto.

**Art. 25**  
**Modalità organizzative per l'esercizio della funzione docente**

1. Le istituzioni scolastiche adottano ogni modalità organizzativa che sia espressione di autonomia progettuale e sia coerente con gli obiettivi generali e specifici di ciascun tipo e indirizzo di studio, curando la promozione e il sostegno dei processi innovativi e il miglioramento dell'offerta formativa.

2. Nel rispetto della libertà d'insegnamento, i competenti organi delle Istituzioni scolastiche regolano lo svolgimento delle attività didattiche nel modo più adeguato al tipo di studi e ai ritmi di apprendimento degli alunni. A tal fine possono adottare le forme di flessibilità previste dal Regolamento sulla autonomia didattica ed organizzativa delle Istituzioni scolastiche, nel rispetto della disciplina contrattuale.

3. Gli obblighi di lavoro del personale docente sono correlati e funzionali alle esigenze come indicato al comma 2.


4. Gli obblighi di lavoro del personale docente sono articolati in attività di insegnamento ed in attività funzionali alla prestazione di insegnamento. Prima dell'inizio delle lezioni, il dirigente scolastico predispone, sulla base delle eventuali proposte degli organi collegiali, il piano annuale delle attività e i conseguenti impegni del personale docente che può prevedere attività aggiuntive. Il piano è deliberato dal Collegio dei docenti nel quadro della programmazione dell'azione educativa e con la stessa procedura è modificato, nel corso dell'anno scolastico, per far fronte a nuove esigenze.

5. L'attività di insegnamento si svolge in 22 ore settimanali nella scuola primaria e in 18 ore settimanali nelle scuole ed istituti d'istruzione secondaria ed artistica, distribuite in non meno di cinque giornate settimanali. Alle 22 ore settimanali di insegnamento stabilite per gli insegnanti della scuola primaria, vanno aggiunte 2 ore da dedicare, anche in modo flessibile e su base plurisettimanale, alla programmazione didattica da attuarsi in incontri collegiali dei docenti interessati, in tempi non coincidenti con l'orario delle lezioni. Nell'ambito delle 22 ore d'insegnamento, la quota oraria eventualmente eccedente l'attività frontale e di assistenza alla mensa viene destinata, previa programmazione, ad attività di arricchimento dell'offerta formativa e di recupero individualizzato o per gruppi ristretti di alunni con ritardo nei processi di apprendimento, anche con riferimento ad alunni stranieri, in particolare provenienti da Paesi extracomunitari. Nel caso in cui il collegio dei docenti non abbia effettuato tale programmazione o non abbia impegnato totalmente la quota oraria eccedente l'attività frontale di assistenza alla mensa, tali ore saranno destinate per supplenze in sostituzione di docenti assenti fino ad un massimo di cinque giorni nell'ambito del plesso di servizio.

6. Negli istituti e scuole di istruzione secondaria, ivi compresi i licei artistici e gli istituti d'arte, i docenti, il cui orario di cattedra sia inferiore alle 18 ore settimanali, sono tenuti al completamento dell'orario di insegnamento da realizzarsi mediante la copertura di ore di insegnamento disponibili in classi collaterali non utilizzate per la costituzione di cattedre orario, in interventi didattici ed educativi integrativi, con particolare riguardo, per la scuola dell'obbligo, alle finalità indicate al comma 2, nonché mediante l'utilizzazione in eventuali supplenze e, in mancanza, rimanendo a disposizione anche per attività parascolastiche ed interscolastiche.

7. Al di fuori dei casi previsti dal comma successivo, qualunque riduzione della durata dell'unità oraria di lezione ne comporta il recupero nell'ambito delle attività didattiche programmate dall'istituzione scolastica. La relativa delibera viene assunta dal Consiglio di istituto, sulla base delle proposte del Collegio docenti.

8. Per quanto attiene la riduzione dell'ora di lezione per cause di forza maggiore determinate da motivi estranei alla didattica, la materia resta regolata dalle circolari ministeriali n. 243 del 22.9.1979 e n.192 del 3.7.1980 nonché dalle ulteriori circolari in materia che le hanno confermate. La relativa determinazione del

 12

dirigente scolastico, adeguatamente motivata, è trasmessa, entro cinque giorni, alla Sovrintendenza scolastica provinciale e alle Organizzazioni sindacali.

9. L'orario di insegnamento, anche con riferimento al completamento dell'orario d'obbligo, può essere articolato, sulla base della pianificazione annuale delle attività e nelle forme previste dai vigenti ordinamenti, in maniera flessibile e su base plurisettimanale, in misura, di norma, non eccedente le quattro ore.

10. Per il personale insegnante che opera per la vigilanza e l'assistenza degli alunni durante il servizio di mensa il tempo impiegato nelle predette attività rientra a tutti gli effetti nell'orario di attività didattica.

## Art. 26

### Attività funzionali all'insegnamento e di potenziamento formativo

1. L'attività funzionale all'insegnamento è costituita da ogni impegno inerente alla funzione docente previsto dai diversi ordinamenti scolastici. Essa comprende tutte le attività, anche a carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione, documentazione, aggiornamento e formazione, compresa la preparazione dei lavori degli organi collegiali, la partecipazione alle riunioni e l'attuazione delle delibere adottate dai predetti organi.

2. Tra gli adempimenti individuali dovuti rientrano le attività relative:

- a) alla preparazione delle lezioni e delle esercitazioni;
- b) alla correzione degli elaborati;
- c) ai rapporti individuali con le famiglie.

3. Le attività di carattere collegiale funzionali all'insegnamento sono costituite da:

- a) partecipazione alle riunioni del Collegio dei docenti, ivi compresa l'attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno e l'informazione alle famiglie sui risultati degli scrutini trimestrali, quadrimestrali e finali per un totale di quaranta ore annue;
- b) partecipazione alle attività collegiali dei consigli di classe e di interclasse. Gli obblighi relativi a queste attività sono programmati secondo criteri stabiliti dal collegio dei docenti; nella programmazione occorrerà tener conto degli oneri di servizio degli insegnanti con un numero di classi superiore a sei in modo da prevedere di massima un impegno non superiore alle quaranta ore annue;
- c) lo svolgimento degli scrutini e degli esami, compresa la compilazione degli atti relativi alla valutazione.

Le riunioni di cui al presente comma sono di norma convocate con un preavviso di almeno 5 giorni.

Negli istituti dove sono presenti corsi di diverso ordine e grado, per le attività inerenti agli scrutini e agli esami sono utilizzati i docenti dei rispettivi ordini e grado.

4. Le attività di potenziamento formativo comportano un impegno complessivo di 40 ore obbligatorie e sono così prioritariamente suddivise:

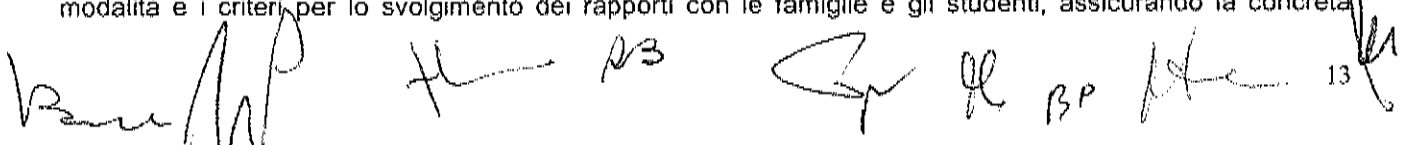
- a) 20 ore per la realizzazione del progetto d'istituto, utilizzate secondo il piano annuale di attività predisposto dal dirigente scolastico e deliberato dal collegio docenti;
- b) 10 ore per supplenze per assenze brevi dei docenti che saranno richieste dal dirigente scolastico mediante avviso e avuto riguardo alla presenza dei docenti nel plesso scolastico. Qualora siano programmate presenze per l'eventuale supplenza della prima ora di ogni giornata le stesse saranno calendarizzate;
- c) 10 ore per attività di formazione e di aggiornamento su tematiche individuate dal collegio docenti per supportare e qualificare il progetto d'istituto.

Per il personale part-time, le ore per le attività di cui al punto c) sono completate anche utilizzando l'orario previsto per le attività di cui alla lettera a).

L'impegno orario derivante dal presente comma per i docenti a tempo determinato con contratto diverso da annuale o fino al termine delle attività didattiche è di un'ora ogni cinque giorni di supplenza nelle attività previste alle lettere a) e b) secondo un programma che viene comunicato all'atto della stipula del contratto di lavoro.

A tutto il personale il cui orario sia inferiore all'orario pieno di cattedra, le prestazioni dovute ai sensi del presente comma sono proporzionate all'orario di servizio e alla durata del contratto.

5. Per assicurare un rapporto efficace con le famiglie e gli studenti, in relazione alle diverse modalità organizzative del servizio, il consiglio d'istituto, sulla base delle proposte del collegio dei docenti, definisce le modalità e i criteri per lo svolgimento dei rapporti con le famiglie e gli studenti, assicurando la concreta



accessibilità al servizio, pur compatibilmente con le esigenze di funzionamento dell'istituto e prevedendo idonei strumenti di comunicazione tra istituto e famiglie.

6. Per assicurare l'accoglienza e la vigilanza degli alunni, gli insegnanti sono tenuti a trovarsi in classe 5 minuti prima dell'inizio delle lezioni e ad assistere all'uscita degli alunni medesimi.

#### **Art. 27 Sorveglianza degli alunni trasportati**

1. Per rispondere alle esigenze della sorveglianza degli alunni trasportati, i Collegi docenti e i Consigli di Istituto, per quanto attiene alle loro rispettive competenze, con atto motivato possono attivare iniziative didattiche di pre-scuola e post-scuola nel rispetto della funzione docente. Dette iniziative potranno essere attivate per un numero minimo di alunni, da determinarsi in sede di contrattazione decentrata e per un tempo minimo di 15 minuti. Le iniziative di cui sopra rientreranno nella programmazione delle attività didattiche e potranno essere effettuate:

- 1) in regime di flessibilità curricolare all'interno dell'orario di insegnamento;
  - 2) ricorrendo alle prestazioni di cui al comma 4 dell'art. 26;
  - 3) ricorrendo alle attività aggiuntive di insegnamento riconosciute nel Fondo dell'istituzione scolastica;
  - 4) ricorrendo al Fondo provinciale appositamente costituito per € 200.000,00.
- La prestazione eventualmente richiesta agli insegnanti è da intendersi non obbligatoria.

#### **Art. 28 Flessibilità organizzativa e didattica**

1. Per una migliore efficacia dell'attività scolastica, ai docenti con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato annuale o fino al termine delle attività didattiche e con almeno 180 giorni di servizio, viene assegnato un compenso di € 710,00 annui lordi a far data dall'1 settembre 2004, attribuito in dieci mensilità, qualora prestino la propria attività secondo almeno una delle modalità previste al comma 2. L'indennità prevista dal presente comma è comunque corrisposta al personale docente che effettui l'intero orario d'insegnamento, e riassume l'indennità di cui all'art. 44 del C.C.P.L. di 28 giugno 2000.

2. La flessibilità organizzativa e didattica, per cui si corrisponde il trattamento di cui al comma 1, concerne prestazioni connesse a particolari forme di orario che prevedano:

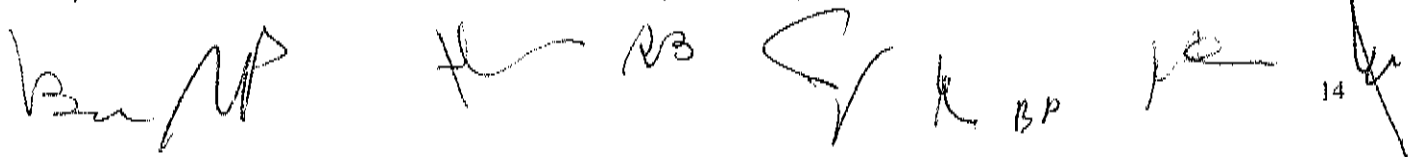
- a) una scansione dell'ora di lezione, anche con la suddivisione in unità diverse dell'ora cronologica, secondo un progetto didattico e/o organizzativo che determini il rispetto del completamento dell'orario d'obbligo;
- b) l'effettuazione delle prestazioni integrative di cui all'art. 29;
- c) rientri pomeridiani o serali, non inferiori a due per settimana, per la prosecuzione dell'attività d'insegnamento di cui al comma 5 dell'art. 25.

3. Negli Istituti scolastici ove si proceda alla riduzione d'orario per cause esterne, qualora si operino flessibilizzazioni organizzative e didattiche, al personale coinvolto nelle flessibilizzazioni previste dagli articoli 4 e 5 del D.P.G.P. n 13-12/Leg di data 18.10.1999 sulla base di un progetto deliberato dal collegio docenti e che non sia già compensato ai sensi del comma 1 per le prestazioni rese secondo le modalità di cui al comma 2, viene attribuito un compenso di € 154,94. Tale compenso viene corrisposto sul Fondo d'Istituto.

#### **Art. 29 Prestazioni integrative**

1. Nelle scuole dove si procede alla riduzione dell'orario di lezione per cause esterne, il personale docente può aderire alle seguenti prestazioni integrative retribuite nella misura prevista dall'art. 28, comma 1:

- a) nel caso di riduzione media (determinata su base settimanale per differenza fra l'orario d'inizio e di termine delle lezioni, diviso per il numero delle lezioni per ogni turno fino a cinque minuti) si prevedono prestazioni integrative per 16 ore annuali;
- b) nel caso di riduzione media fino a dieci minuti si prevedono prestazioni integrative per 33 ore annuali.



2. Le prestazioni integrative devono essere impiegate, rispetto al monte ore complessivo determinato dal presente articolo, secondo le esigenze del progetto d'istituto, per almeno il 50% ad attività con gli alunni. Le prestazioni di cui al presente articolo non possono comunque essere utilizzate per la formazione delle cattedre. Qualora non sussistano le condizioni organizzative per lo svolgimento di attività con gli alunni, possono essere prestate anche attività funzionali all'insegnamento.

3. Negli istituti in cui siano presenti orari scolastici differenziati dovuti alla presenza di sperimentazioni e indirizzi diversi, le prestazioni di cui al presente articolo sono dovute pro quota rispetto alle ore ridotte ovvero si provvede alla proporzionale riduzione del compenso qualora non dovuto per altri motivi.

#### **Art. 30**

##### **Permanenza nella sede di titolarità**

1. Ferma restando la mobilità d'ufficio, per favorire una maggiore continuità didattica i trasferimenti a domanda del personale docente della scuola a carattere statale avranno cadenza biennale.

2. Per la mobilità da e per il restante territorio nazionale si fa riferimento alle scadenze e alle norme nazionali.

3. Le assegnazioni di sede a personale docente proveniente da fuori Provincia devono essere considerate provvisorie, in quanto i trasferimenti di titolarità e le assegnazioni di titolarità per le assunzioni a tempo indeterminato vengono effettuate in concomitanza con le scadenze provinciali.

4. Entro il 31 dicembre 2005 le parti si incontrano al fine di regolare compiutamente l'istituto della mobilità.

#### **Art. 31**

##### **Personale in posizione di distacco o utilizzato**

1. Al personale docente distaccato o utilizzato ai sensi dell'articolo 49, commi 7 e 8, della legge provinciale 23 febbraio 1998, n. 3 e s.m. con compiti connessi con la scuola sono corrisposte le indennità previste dal presente contratto per tutto il personale docente; il medesimo personale ha diritto pure al punteggio per la continuità.

2. Il personale utilizzato dipende funzionalmente dal dirigente della struttura in cui presta servizio. L'orario di lavoro settimanale di tale personale è quello del rimanente personale della struttura. Qualora effettui prestazioni di lavoro straordinario, lo stesso personale sarà retribuito con le misure previste per il personale amministrativo della Provincia o potrà utilizzare l'istituto del recupero.

3. Per il personale utilizzato viene inoltre stanziato un fondo annuo di € 68.175,00 da distribuire secondo modalità e parametri individuati in sede di contrattazione decentrata.

4. Le parti (Sovrintendenza scolastica, Amministrazione provinciale e OO.SS.) provvederanno, con successivo accordo, a regolamentare ulteriormente la materia di cui al presente articolo, anche con riguardo ad altre tipologie di utilizzo. Fino a tale data continuano ad applicarsi i contratti decentrati in vigore.

#### **Art. 32**

##### **Contratti a tempo determinato per il personale in servizio**

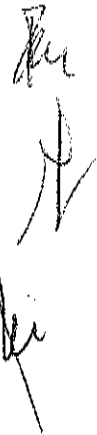
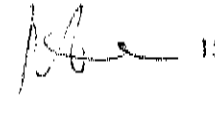
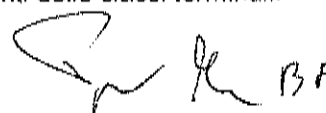
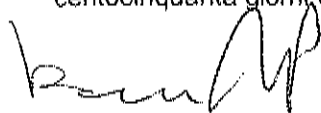
1. Il personale docente può accettare, nell'ambito del comparto scuola, rapporti di lavoro a tempo determinato in un diverso ordine o grado d'istruzione, o per altra classe di concorso, purché di durata non inferiore ad un anno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni, la titolarità del proprio posto.

2. L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista dal presente CCPL per il personale assunto a tempo determinato.

#### **Art. 33**

##### **Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile**

1. Al fine di garantire la continuità didattica, il personale docente che sia stato assente, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo non inferiore a centocinquanta giorni continuativi nell'anno scolastico, ivi compresi i periodi di sospensione dell'attività didattica, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, è impiegato nella scuola sede di servizio in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della scuola medesima. Il predetto periodo di centocinquanta giorni è ridotto a novanta nel caso di docenti delle classi terminali.





**Art. 34**  
**Ore eccedenti**

1. Le ore eccedenti d'insegnamento restano disciplinate dalla legislazione e dalle norme contrattuali, nazionali e integrative, vigenti all'atto della stipula del presente CCPL.
2. Con successivo accordo le parti si impegnano a regolare compiutamente la materia di cui al presente articolo in sintonia con gli accordi raggiunti in sede nazionale.

**Art. 35**  
**Funzioni strumentali al progetto d'istituto**

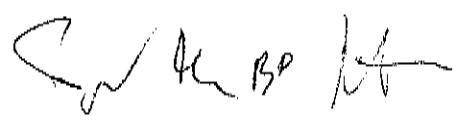
1. Per la realizzazione delle finalità istituzionali della scuola in regime di autonomia, la risorsa fondamentale è costituita dal patrimonio professionale dei docenti, da valorizzare per la realizzazione e la gestione del piano dell'offerta formativa dell'istituto e per la realizzazione di progetti formativi d'intesa con enti ed istituzioni esterni alla scuola. Le risorse utilizzabili, per le funzioni strumentali, a livello di ciascuna istituzione scolastica, sono quelle di cui al comma 1 dell'art. 90, lettere a1) o a2), diminuite di € 1.704,31, pari alle risorse destinate nei precedenti accordi al finanziamento delle funzioni-obiettivo, con esclusione della quota riferita al collaboratore del dirigente scolastico.
2. Tali funzioni strumentali sono identificate con delibera del collegio dei docenti in coerenza con il progetto d'istituto che, contestualmente, ne definisce criteri di attribuzione, numero e destinatari. Le stesse non possono comportare esoneri totali dall'insegnamento e i relativi compensi sono definiti dalla contrattazione d'istituto.
3. Le istituzioni scolastiche possono, nel caso in cui non attivino le funzioni strumentali nell'anno di assegnazione delle relative risorse, utilizzare le stesse nell'anno scolastico successivo, con la stessa finalità.

**Art. 36**  
**Attività di collaborazione con il dirigente scolastico**

1. Il dirigente scolastico può avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative ed amministrative, di docenti da lui individuati ai quali possono essere delegati specifici compiti. Tali collaborazioni, riferibili a personale docente, sono retribuibili con finanziamenti a carico del fondo d'istituto entro la misura massima del 12%.
2. Il compenso individuale attribuibile ai docenti ai sensi del comma 1 è stabilito entro il limite massimo di € 6.000,00 annui lordi. Tale importo costituisce altresì il limite massimo che può essere liquidato ai docenti per le attività finanziate con il Fondo d'Istituto anche in forma cumulata con i compensi attribuiti per l'attività di collaborazione con il dirigente scolastico.
3. Nella determinazione dell'ammontare del compenso, deve essere considerata l'eventuale condizione di esonero o di semiesonero del docente individuato quale collaboratore del dirigente scolastico. In caso di esonero totale, il limite di cui al comma 2 non può eccedere € 4.000,00 annui lordi.

**Art. 37**  
**Riammissione in servizio**

1. L'Amministrazione può concedere la riammissione in servizio al docente che presenti domanda e subordinatamente alla disponibilità del posto o della cattedra.
2. Il personale riammesso in servizio assume nel ruolo la posizione giuridica ed economica che vi occupava all'atto della cessazione dal rapporto di servizio.
3. La riammissione in servizio ha effetto dall'anno scolastico successivo alla data del relativo provvedimento.



**CAPO II**  
**PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO**

**Art. 38**  
**Rapporti di lavoro a tempo parziale**

1. L'Amministrazione scolastica costituisce rapporti di lavoro a tempo parziale sia all'atto dell'assunzione sia mediante trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti interessati, nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna classe di concorso a cattedre o posti o di ciascun ruolo e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.

2. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

3. Ai fini della costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale si deve, inoltre, tener conto delle particolari esigenze di ciascun grado di istruzione, anche in relazione alle singole classi di concorso a cattedre o posti, ed assicurare l'unicità del docente, per ciascun insegnamento e in ciascuna classe, nei casi previsti dagli ordinamenti didattici, prevedendo a tal fine le ore di insegnamento che costituiscono la cattedra a tempo parziale.

4. L'Amministrazione determina i criteri e le modalità per la costituzione dei rapporti di lavoro di cui al comma 1, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative, che deve essere di norma pari al 50% di quella a tempo pieno.

5. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da contratto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa.

6. Il tempo parziale può essere realizzato:

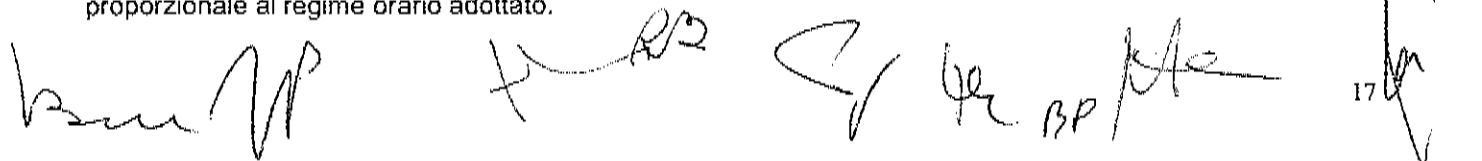
- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale);
- c) con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità indicate alle lettere a) e b) (tempo parziale misto).

7. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalle attività aggiuntive di insegnamento aventi carattere continuativo, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.

**Art. 39**  
**Trattamento economico e normativo del personale a tempo parziale**

1. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

2. La retribuzione, anche accessoria, del personale con rapporto a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica professionale. I trattamenti accessori collegati alla realizzazione di progetti non sono legati alla durata della prestazione lavorativa e sono applicati ai dipendenti a tempo parziale proporzionalmente alla partecipazione al raggiungimento degli obiettivi. L'assegno per il nucleo familiare, ove spettante, viene corrisposto per intero. La contrattazione di settore e/o decentrata stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dipendenti a tempo parziale dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.



3. Al personale a tempo parziale di tipo orizzontale possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare, per temporanee e comprovate esigenze organizzative, entro il limite individuale annuo di 10 ore. L'effettuazione del lavoro supplementare richiede il consenso espresso del lavoratore ed è consentito il recupero delle ore prestate. Tale limite può essere aumentato per attività di formazione.

4. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione prevista per le varie tipologie di attività richiesta.

5. Il personale a tempo parziale partecipa alle attività funzionali all'insegnamento in proporzione all'orario di cattedra, fatto salvo il diritto di partecipazione agli organi collegiali senza oneri a carico dell'Amministrazione. Qualora l'Amministrazione richieda prestazioni aggiuntive, le stesse sono retribuite.

6. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Per il tempo parziale verticale il criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dalla contrattazione, comprese le assenze per malattia. In presenza di part time verticale è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dal d.lgs. n. 151/2001 anche per la parte non ricadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo familiare, il congedo parentale e i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part - time verticale non si riducono i termini stabiliti per il periodo di prova e per il preavviso, che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

7. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 9 del D. Lgs. n. 61/2000.

8. Per il personale contemplato dal presente articolo il trattamento di fine rapporto viene determinato con le modalità previste per il restante personale a tempo pieno, proporzionalmente ridotto in relazione all'orario di lavoro di ciascun periodo di servizio a tempo parziale.

9. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei limiti previsti dal presente articolo, le disposizioni contenute nell'O.M. n. 446/97, emanata in applicazione delle norme del C.C.N.L. 4 agosto 1995 e delle leggi n. 662/96 e n. 140/97, con le integrazioni di cui all'O.M. n. 55/98.

#### Art. 40

#### Rapporto di lavoro a tempo determinato

1. Al personale di cui al presente articolo si applicano le disposizioni di cui ai commi 3, 4 e 5 dell'art. 22.
2. Per le assunzioni a tempo determinato, la presa di servizio deve avvenire in giornata, salvo diverso termine assegnato dall'Amministrazione.
3. Nei casi di assunzione in sostituzione di personale assente, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.
4. In tali casi, qualora il docente titolare si assenti continuativamente per almeno sette giorni antecedenti l'inizio di un periodo predeterminato di sospensione delle lezioni e fino a una data non inferiore a sette giorni successivi a quello di ripresa delle lezioni, il rapporto di lavoro a tempo determinato è costituito per l'intera durata dell'assenza. Le domeniche, le festività infrasettimanali e il giorno libero dell'attività di insegnamento, ricadenti nel periodo di durata del rapporto medesimo, sono retribuite e da computarsi nell'anzianità di servizio.
5. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
6. Il personale di cui al presente articolo, con orario settimanale inferiore alla cattedra oraria, ha diritto, in presenza della disponibilità delle relative ore, al completamento o, comunque, all'elevazione del medesimo orario settimanale.
7. Il dirigente scolastico, d'intesa con il Sovrintendente scolastico provinciale che, prima dell'adozione del provvedimento, sente l'interessato, dispone con atto motivato la risoluzione del rapporto di lavoro del docente assunto a tempo determinato nel caso di inidoneità allo svolgimento della professione. Il procedimento deve iniziare prima della cessazione dal servizio e deve concludersi entro i dieci giorni lavorativi successivi. Con il soggetto interessato da tale provvedimento non potrà essere instaurato un nuovo

*[Handwritten signatures and initials]*

rapporto a tempo determinato per un periodo doppio rispetto alla durata del contratto risolto. Avverso la risoluzione del rapporto e/o l'inibizione all'instaurazione di un nuovo rapporto, è ammesso il ricorso al collegio di conciliazione di cui all'art. 51 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7. Qualora il docente sia reintegrato in servizio gli sarà corrisposto quanto dovuto qualora avesse prestato la propria attività, con la sola esclusione delle indennità o compensi per servizi e funzioni speciali.

#### **Art. 41**

##### **Personale impegnato nell'educazione degli adulti ed in altre tipologie di corsi**

1. Sono destinatari del presente articolo i docenti che operano nei centri territoriali, nei corsi serali della scuola secondaria superiore, nelle scuole presso gli ospedali e gli istituti penitenziari.

Considerata la specificità professionale che contraddistingue il settore dell'educazione degli adulti, si stabilisce che:

- a) deve essere assicurata la precedenza nelle operazioni di mobilità a domanda o d'ufficio per analoga tipologia per chi abbia maturato esperienza nel settore o abbia frequentato specifici percorsi di formazione in ingresso;
- b) secondo cadenze determinate, in sede locale è prevista la convocazione di conferenze di servizio che devono vedere il coinvolgimento dei docenti del settore quale sede di proposta per la definizione del piano di formazione in servizio e di confronto sull'offerta formativa, nonché di specifiche iniziative per i docenti assegnati per la prima volta a questo settore;
- c) l'articolazione dell'orario di rapporto con l'utenza dei docenti in servizio presso i centri territoriali permanenti è definita in base alla programmazione annuale dell'attività e all'articolazione flessibile su base annuale. Nelle funzioni di competenza dei docenti all'interno dell'orario di rapporto con l'utenza si debbono considerare le attività di accoglienza e ascolto, nonché quelle di analisi dei bisogni dei singoli utenti. Per le attività funzionali alla prestazione dell'insegnamento si fa riferimento a quanto stabilito dal precedente art. 26;
- d) la contrattazione decentrata sull'utilizzazione del personale disciplina le possibili utilizzazioni sia in corsi ospedalieri sia in classi ordinarie anche al fine di individuare scuole polo che assicurino l'attività educativa in un certo numero di ospedali. Al personale è garantita la tutela sanitaria a livello di informazione, di prevenzione e controllo sulla base di intese con l'autorità sanitaria promosse dall'autorità scolastica;
- e) nelle scuole carcerarie è garantita la tutela sanitaria a livello di informazione, di prevenzione e controllo, ivi compresa la possibilità per docenti di accedere ai presidi medici, sulla base di intese con le autorità competenti promosse dall'autorità scolastica;
- f) la contrattazione decentrata riguarderà anche il personale di cui al presente articolo, con particolare riguardo alla specificità delle tematiche relative al settore, anche in riferimento ai processi di innovazione in corso e in considerazione dell'espansione quantitativa e qualitativa del settore. In sede di contrattazione decentrata sarà prevista una specifica ed autonoma destinazione di risorse per il personale impegnato nel settore;
- g) quanto sopra definito si applica anche al personale operante nei corsi di alfabetizzazione e nei corsi sperimentali per lavoratori (150 ore).

#### **Art. 42**

##### **Docenti che operano nell'ambito dei corsi di laurea in scienze della formazione primaria e di scuole di specializzazione per l'insegnamento nelle scuole secondarie**

1. In sede di redazione dell'orario di servizio scolastico si terrà conto dell'esigenza di consentire la presenza nella sede universitaria dei docenti con compiti di supervisione del tirocinio e di coordinamento del medesimo con altre attività didattiche nell'ambito dei corsi di laurea in scienze della formazione primaria e di scuole di specializzazione per l'insegnamento nelle scuole secondarie.

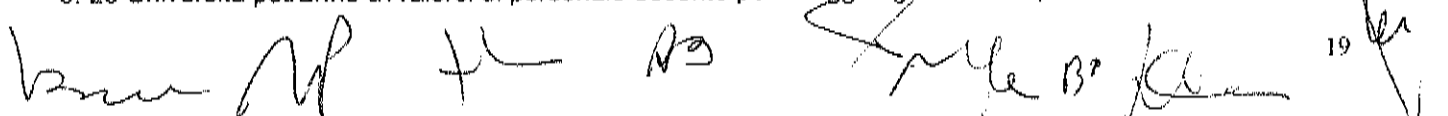
#### **Art. 43**

##### **Servizio prestato dai docenti per progetti concordati con le Università**

1. Ove si stipulino convenzioni tra Università, l'Amministrazione provinciale e scuole per progetti relativi all'orientamento universitario ed al recupero dei fuori corso universitari, ai docenti coinvolti in detti progetti dovrà essere rilasciata idonea certificazione dell'attività svolta.

2. Su tali convenzioni l'Amministrazione fornisce alle OO.SS. informazione preventiva.

3. Le Università potranno avvalersi di personale docente per il raggiungimento di specifiche finalità.



4. Nelle ipotesi del presente articolo, i docenti interessati potranno porsi o in aspettativa non retribuita o in part-time annuale, o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione del dirigente scolastico.

#### Art. 44

#### Modalità di svolgimento delle attività di tirocinio didattico presso le sedi scolastiche e delle funzioni di supporto dell'attività scolastica

1. Lo studente universitario in tirocinio si configura come una risorsa per la scuola che lo accoglie.
2. Esso non può essere utilizzato per coprire spezzoni di cattedre o attività aggiuntive.
3. Lo studente universitario in tirocinio presenza alle attività collegiali e al/ai consigli della classe cui si appoggia e alle eventuali attività extracurricolari, quando previsto dal relativo programma di tirocinio, che vanno computate all'interno delle ore di tirocinio.
4. Al docente tutor sono riconosciute le ore di lavoro aggiuntivo anche con modalità forfetaria ivi comprese le attività di raccordo con i docenti universitari o con i supervisori per i progetti di tirocinio; dei predetti impegni si terrà conto in sede di redazione dell'orario di servizio.
5. Gli aspetti economici connessi all'attività di tirocinio sono regolati con apposita convenzione da stipularsi tra Amministrazione ed Università.

#### Art. 45

#### Attività complementare di educazione fisica

1. Le ore eccedenti le 18 settimanali effettuabili, fino a un massimo di 6 settimanali, dal personale insegnante di educazione fisica nell'avviamento alla pratica sportiva, vanno individuate ed erogate nell'ambito di uno specifico progetto contenuto nel Progetto d'Istituto, progetto che può riguardare anche la prevenzione di paramorfismi fisici degli studenti.

2. Nel limite della spesa complessiva di € 190.000,00 per anno scolastico, il compenso in parola può essere corrisposto nella misura oraria prevista dall'art. 70 del C.C.N.L. del 4.8.1995, ovvero in modo forfetario e riguardare solo docenti di educazione fisica in servizio nell'istituzione scolastica impegnati nel progetto.

3. Fermo restando il trattamento economico previsto dalla vigente normativa per i coordinatori provinciali attualmente in servizio, il trattamento economico del coordinatore provinciale di educazione fisica è pari a € 7.000,00 annui. Tale trattamento riassume eventuali compensi per ore straordinarie prestate entro il monte delle 6 ore settimanali di cui al comma 1.

#### Art. 46

#### Personale in particolari posizioni di stato

1. Il periodo trascorso dal personale della scuola in posizione di comando, distacco, esonero, aspettativa sindacale, utilizzazione e collocamento fuori ruolo, con retribuzione a carico dell'Amministrazione provinciale, è valido a tutti gli effetti come servizio di istituto nella scuola. Il trattamento economico accessorio è regolato dalle norme generali previste per i singoli istituti.

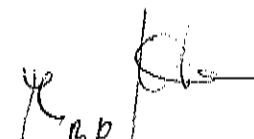

2. Restano ferme le disposizioni in vigore che prevedono la validità del periodo trascorso dal personale scolastico in altre situazioni di stato che comportano assenza dalla scuola.

#### Art. 47

#### Ampliamento dell'offerta formativa e prestazioni professionali

1. Le Istituzioni scolastiche, in coerenza con gli obiettivi di ampliamento dell'offerta formativa, potranno prevedere la possibilità che i docenti svolgano attività didattiche rivolte al pubblico, anche di adulti, in relazione alle esigenze formative provenienti dal territorio, con esclusione dei propri alunni per quanto riguarda le materie di insegnamento comprese nel curriculum scolastico. Le relative deliberazioni dovranno puntualmente regolamentare lo svolgimento di tali attività precisando anche il regime delle responsabilità.

#### Art. 48



## Collaborazioni plurime

1. I docenti possono prestare la propria collaborazione ad altre scuole che, per la realizzazione di specifici progetti deliberati dai competenti organi, abbiano necessità di disporre di particolari competenze professionali non presenti nel corpo docente della Istituzione scolastica. Tale collaborazione non comporta esoneri anche parziali dall'insegnamento nelle scuole di titolarità o di servizio ed è autorizzata dal competente dirigente scolastico.

### Art. 49

#### Libretto personale informatizzato

1. Le parti concordano i criteri per l'attivazione di un libretto personale informatizzato aggiornabile.

2. L'istituzione del libretto consente di acquisire un quadro compiuto delle competenze professionali, dei titoli di studio e di aggiornamento, dei percorsi professionali e di disporre degli elementi necessari per una tempestiva emissione dei provvedimenti di stato giuridico ed economico, al fine di eliminare l'arretrato esistente.

Il libretto conterrà di ogni persona:

- i dati anagrafici, il codice fiscale, la residenza, il domicilio, il recapito telefonico, il tipo di contratto di assunzione;
- i titoli di studio e professionali;
- i servizi militari o equiparati, con indicazione della data iniziale e finale della prestazione;
- i servizi di ruolo e non di ruolo presso istituzioni scolastiche, con indicazione della data iniziale e finale della prestazione;
- i servizi prestati presso altre Amministrazioni statali, Enti di diritto pubblico, Aziende autonome, Libere Università, con l'indicazione della data iniziale e finale della prestazione;
- i periodi e servizi resi in qualità di lavoratore autonomo, libero professionista o alle dipendenze di privati, con l'indicazione della data iniziale e finale della prestazione;
- l'anzianità ai fini giuridici ed economici e soltanto ai fini economici posseduta alla data di istituzione del libretto.

Il libretto informatizzato può essere utilizzato come dichiarazione sostitutiva ai sensi del D.P.R. 28.12.2000, n. 445. Tutte le procedure relative al personale faranno esclusivo riferimento ai dati contenuti nel libretto. Per il personale di nuova assunzione il libretto viene compilato e consegnato al momento della stipula del contratto individuale.

### Art. 50

#### Norma di rinvio

1. La disciplina di cui al presente e ai precedenti Capi è suscettibile di modifiche in via pattizia qualora si rendano necessarie in relazione all'entrata in vigore della legge n. 53/2003 o del Protocollo PAT/MIUR o di modifiche dell'ordinamento scolastico nazionale e/o provinciale, anche fuori dalle scadenze contrattuali.

## CAPO III

### STRUTTURA DEL RAPPORTO

#### Art. 51

##### Tutela della maternità

1. In materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità 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. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti, anche orari, per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right. The number 21 is visible at the bottom right.

3. Alle lavoratrici madri o ai padri lavoratori e ai genitori adottivi e affidatari, in congedo di maternità o di paternità, spetta l'intera retribuzione. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

4. 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. I giorni non goduti prima del parto sono usufruiti in aggiunta al periodo di congedo *post partum*.

5. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario o con esso convenzionato o il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

6. 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.

7. Nei primi otto anni di vita del bambino la madre lavoratrice e il padre lavoratore possono astenersi dal lavoro, anche contemporaneamente, per la durata massima complessiva tra gli stessi di dieci mesi. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo, anche non continuativo, non inferiore a tre mesi, il limite dei dieci mesi di congedo è elevato di un mese, se fruito dal medesimo. La richiesta di congedo parentale va effettuata con congruo anticipo, salvo casi di oggettivo impedimento. Detto congedo, fruibile anche frazionatamente in giorni lavorativi, è considerato assenza retribuita per i primi trenta giorni di calendario, computati complessivamente per entrambi i genitori, con la corresponsione dell'intera retribuzione, escluse le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle corrisposte per almeno dodici mensilità. Per ulteriori sette mesi 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 è garantita a carico dell'Amministrazione solo la copertura degli oneri previdenziali.

8. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino alla conclusione del terzo anno, in caso di malattia del figlio e per i periodi corrispondenti, i genitori, alternativamente, hanno 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 Servizio Sanitario o con esso convenzionato. 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 all'astensione, che in tal caso non è retribuita. Ai congedi per malattia del figlio di cui al presente comma non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore. 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 degli oneri previdenziali. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

9. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 7 e 8, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

10. Le assenze di cui ai precedenti commi possono essere fruiti nell'anno scolastico cumulativamente con quelle previste dal contratto per altre cause. I periodi di congedo di cui ai commi 7 e 8 sono computati nell'anzianità di servizio; sono esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità. I genitori che fruiscono di periodi di congedo parentale ai sensi del comma 7 dovranno presentare un'autodichiarazione attestante che i periodi di congedo fruiti non eccedano quanto ivi previsto.

11. 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 madre lavoratrice, l'Amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima in altre attività che comportano minore aggravio psico-fisico.

12. Ai genitori adottivi e affidatari si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste per i genitori naturali, considerando l'entrata in famiglia equivalente alla nascita, fermo restando quanto previsto in altre norme di legge. Essi hanno diritto di fruire:

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 7. Qualora il minore, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, abbia un'età inferiore a sei anni, il congedo è fruito negli stessi termini e limiti previsti per i genitori naturali. Qualora il minore, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, abbia un'età compresa tra i sei e i 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 fra zero e tre anni;
- c) del congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione, retribuito per un periodo comunque non superiore a due mesi.

Il trattamento economico e giuridico spettante per le assenze parentali o per malattia 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.

13. Alla docente con rapporto a termine, che si trova in stato di gravidanza o puerperio, viene applicato l'intero trattamento previsto per il personale a tempo indeterminato, ad eccezione del comma 7, del comma 12, lettera c), e del comma 14 del presente articolo, fatta salva l'applicazione del D.Lgs. n. 151/2001. Alla dipendente con rapporto di lavoro a termine, dopo la cessazione dal servizio è assicurato il trattamento previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2001 ed è corrisposto dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 57 del decreto stesso.

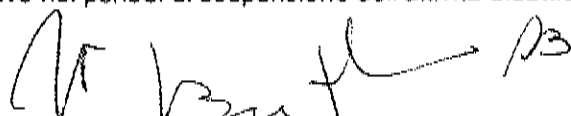
14. Entro l'ottavo anno di età del bambino la lavoratrice madre o, in alternativa, il padre lavoratore ha diritto, a domanda, di usufruire di un'aspettativa non retribuita di dodici mesi, frazionabile in mesi.

15. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata, ai sensi dell'art. 4, c. 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

16. Il diritto di assentarsi dal lavoro 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. 52 Ferie

1. Il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro aggiuntivo o straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
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. I dipendenti neo-assunti nella scuola hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio, a qualsiasi titolo prestato, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti dal comma 2.
5. 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.
6. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 54 conserva il diritto alle ferie.
7. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13.
8. Le ferie devono essere fruito durante i periodi di sospensione delle attività didattiche; durante la rimanente parte dell'anno, la fruizione delle ferie è consentita per un periodo non superiore a sei giornate lavorative. La fruibilità dei predetti sei giorni è subordinata alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque, alla condizione che non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti, salvo quanto previsto dall'art. 54, comma 2. La richiesta delle ferie e dei permessi di cui ai successivi articoli 54 e 55 deve essere presentata al dirigente scolastico con ragionevole anticipo e dallo stesso valutata con tempestività e comunicata al docente al fine di consentire allo stesso l'organizzazione del proprio tempo.
9. In caso di particolari esigenze di servizio ovvero in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia, che abbiano impedito il godimento in tutto o in parte delle ferie nel corso dell'anno scolastico di riferimento, le ferie stesse saranno fruito, dal personale a tempo indeterminato, entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica.





10. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente 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 dipendente ha, inoltre, diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

11. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di 3 giorni. L'Amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno scolastico.

13. All'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse, sia per il personale a tempo determinato che indeterminato.

### **Art. 53 Festività**

1. Ai dipendenti 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 dipendente 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 e, in ogni caso, esclusivamente durante il periodo tra il termine delle lezioni e degli esami e l'inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo, ovvero durante i periodi di sospensione delle lezioni.

### **Art. 54 Permessi retribuiti**

1. Il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto, sulla base di idonea documentazione anche autocertificata, a permessi retribuiti per i seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami: gg. 8 complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio;
- lutti per perdita del coniuge, del convivente, di parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: tre giorni lavorativi per evento; tali permessi sono ridotti ad uno per i parenti di terzo grado ed affini di secondo.

I permessi sono erogati a domanda, da presentarsi al dirigente scolastico.

2. A domanda del dipendente, inoltre, sono attribuiti nell'anno scolastico tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari, documentati anche al rientro od autocertificati in base alle disposizioni legislative vigenti. Per gli stessi motivi e con le stesse modalità vengono fruiti i sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui all'art. 52, comma 8, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma.

3. Il dipendente ha, altresì, diritto ad un permesso retribuito 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. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione.

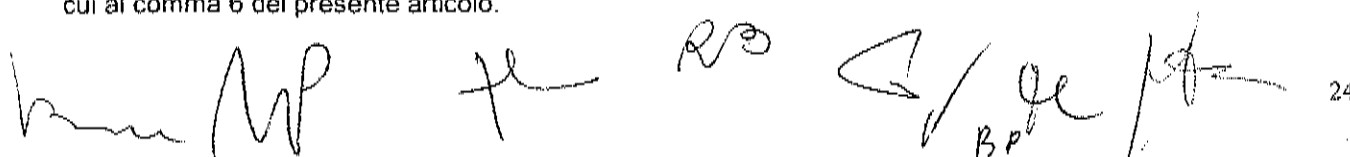
6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 sono retribuiti come previsto dall'art. 2, comma 3 ter, del decreto legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993 n. 423, e non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi né riducono le ferie; essi devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti.

7. Il dipendente ha diritto, inoltre, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

### **Art. 55 Permessi brevi e visite mediche specialistiche**

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio, al dipendente con contratto a tempo indeterminato e al personale con contratto a tempo determinato sono attribuiti, per particolari esigenze personali e a domanda, brevi permessi fino ad un massimo di due ore riferibili ad unità minime che siano orarie di lezione.

2. I permessi complessivamente fruiti non possono eccedere, per ciascun anno scolastico, il rispettivo orario settimanale di insegnamento, comprendendo a tal fine anche le assenze per visite mediche specialistiche di cui al comma 6 del presente articolo.

 24

3. Entro i due mesi lavorativi successivi a quello della fruizione del permesso di cui al comma 1, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio, prioritariamente con riferimento alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi, con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso.
4. Nei casi in cui non sia possibile il recupero per fatto imputabile al dipendente, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente stesso per il numero di ore non recuperate.
5. La concessione dei permessi è subordinata alla possibilità della sostituzione con personale in servizio.
6. Al personale è concesso di assentarsi dal lavoro, con diritto all'intera retribuzione e senza obbligo di recupero, per effettuare visite mediche specialistiche adeguatamente e debitamente documentate, o per manutenzione protesi, per il tempo strettamente necessario. Il tempo utilizzato per il viaggio dovrà essere dichiarato dal dipendente. Per cure riabilitative e terapeutiche per gravi patologie, adeguatamente e debitamente documentate, che richiedano terapie di lunga durata, il limite di cui al comma 2 viene derogato; la certificazione medica dovrà attestare la necessità della prestazione senza prognosi, restando impregiudicata la possibilità dell'Amministrazione di procedere a verifica tramite le strutture sanitarie pubbliche.

#### **Art. 56**

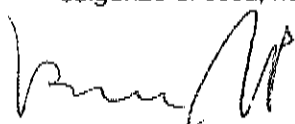
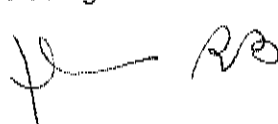
##### **Diritto allo studio**

1. I permessi retribuiti per ragioni di studio nella misura di 150 ore annue individuali sono concessi, per anno solare ed entro il limite del 3% della dotazione organica complessiva a livello provinciale, agli insegnanti a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato con incarico annuale o fino al termine delle attività didattiche, per il conseguimento di titoli di studio legali e attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico in corsi universitari, post-universitari con durata almeno annuale per il conseguimento di diplomi di specializzazione e perfezionamento o corsi di specializzazione sull'handicap attivati dalle Istituzioni Universitarie.
2. La mancata frequenza dei corsi o la mancata partecipazione agli esami universitari o la mancata valutazione finale di altri esami, se non giustificate da reali motivi d'impedimento, comporta l'addebito delle ore fruite dal dipendente, in misura pari alla retribuzione spettante per i permessi usufruiti.
3. La concessione del permesso straordinario agli studenti universitari, dopo il primo anno di iscrizione, è subordinata al superamento di 15 crediti in ciascun anno solare. In ogni caso non possono essere concessi complessivamente permessi per più di dieci anni solari.

#### **Art. 57**

##### **Permessi ed assenze del personale docente chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive**

1. Nei confronti del personale docente chiamato a ricoprire cariche elettive, si applicano le norme di cui al D.lgs 18 agosto 2000, n. 267 e di cui all'art. 68 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Il personale che si avvalga del regime delle assenze e dei permessi di cui alle leggi predette, è tenuto a presentare, ogni trimestre, a partire dall'inizio dell'anno scolastico, alla scuola in cui presta servizio, apposita dichiarazione circa gli impegni connessi alla carica ricoperta, da assolvere nel trimestre successivo, nonché a comunicare mensilmente alla stessa scuola la conferma o le eventuali variazioni degli impegni già dichiarati.
2. Nel caso in cui il docente presti servizio in più scuole, la predetta dichiarazione va presentata a tutte le scuole interessate.
3. Qualora le assenze dal servizio derivanti dall'assolvimento degli impegni dichiarati non consentano al docente di assicurare la necessaria continuità didattica nella classe o nelle classi cui sia assegnato, può farsi luogo alla nomina di un supplente per il periodo strettamente indispensabile e, comunque, sino al massimo di un mese, durata prorogabile soltanto ove se ne ponga l'esigenza in relazione a quanto dichiarato nella comunicazione mensile di cui al comma 1, sempreché non sia possibile provvedere con altro personale docente in soprannumero o a disposizione.
4. Per tutta la durata della nomina del supplente, il docente, nei periodi in cui non sia impegnato nell'assolvimento dei compiti connessi alla carica ricoperta, è utilizzato nell'ambito della scuola e per le esigenze di essa, nei limiti dell'orario obbligatorio di servizio.

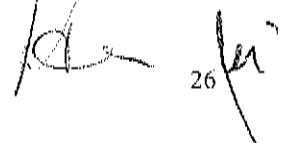
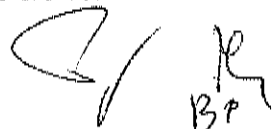






5. La programmazione delle assenze di cui ai precedenti commi 1 e 2 non ha alcun valore sostitutivo della documentazione espressamente richiesta dal D.lgs. n. 267/2000, che dovrà essere prodotta tempestivamente dall'interessato.

### Art. 58 Assenze per malattia

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta è concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.
3. Prima di concedere, su richiesta del dipendente, l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2 l'Amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite del competente organo sanitario ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere, salvo quanto previsto dal successivo comma 5, alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. Il personale dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute può a domanda essere collocato fuori ruolo e/o utilizzato in altri compiti tenuto conto della sua preparazione culturale e professionale. Tale utilizzazione è disposta dalla Sovrintendenza scolastica provinciale.
6. 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.
7. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC, nonché quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162 e dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309.
8. Il trattamento economico spettante al dipendente, nel caso di assenza per malattia nel triennio di cui al comma 1, è il seguente:
  - a) intera retribuzione fissa mensile, ivi compresa la retribuzione professionale docenti ed il compenso individuale accessorio, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi dodici mesi di assenza.  
Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a 15 gg lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche ogni trattamento economico accessorio a carattere fisso e continuativo;
  - b) 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.
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 8 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie certificate dal Servizio Sanitario pubblico. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.
10. L'assenza per malattia, salva l'ipotesi di comprovato impedimento, deve essere comunicata all'istituto scolastico in cui il dipendente presta servizio, tempestivamente e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza.
11. Il dipendente, salvo comprovato impedimento, è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza con indicazione della sola prognosi entro i cinque giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
12. L'istituzione scolastica, oppure l'Amministrazione di appartenenza o di servizio può disporre, sin dal primo giorno, il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, attraverso il competente organo sanitario. Il controllo non è disposto se il dipendente è ricoverato in strutture ospedaliere, pubbliche o private.
13. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza o del domicilio dichiarato all'Amministrazione, deve darne immediata comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.



15. La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.

16. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Amministrazione con l'indicazione della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

17. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Amministrazione, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a) e b), compresi gli oneri inerenti. In caso di omessa comunicazione o di indisponibilità a fornire la collaborazione indispensabile per consentire all'Amministrazione di far valere presso il terzo responsabile i propri diritti patrimoniali, il lavoratore è sanzionabile sul piano disciplinare, fatti salvi gli obblighi risarcitori.

18. Le disposizioni di cui al presente articolo sono comunque adottate nel rispetto dell'art. 35 della legge 27.12.2002, n. 289.

#### **Art. 59**

##### **Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio**

1. Il docente può essere collocato in aspettativa per motivi di famiglia che continua ad essere regolata dagli artt. 69 e 70 del T.U. approvato con D.P.R. n. 3 del 10 gennaio 1957 e dalle leggi speciali che a tale istituto si richiamano. L'aspettativa è concessa dal dirigente scolastico. L'aspettativa viene concessa anche al personale di cui al comma 3 dell'art. 60 del presente CCPL, limitatamente alla durata dell'incarico.

2. Ai sensi della predetta norma il dipendente può essere collocato in aspettativa anche per motivi di studio, ricerca o dottorato di ricerca e per gravi ragioni personali. Per gli incarichi e le borse di studio resta in vigore l'art. 453 del D.P.R. n. 297 del 1994.

3. Il dipendente è inoltre collocato in aspettativa, a domanda, per un anno scolastico senza assegni al fine di realizzare, nell'ambito di un altro comparto della P.A., l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.

4. L'aspettativa per il personale autorizzato all'espletamento di compiti di cooperazione con i Paesi in via di sviluppo è regolata dalla legge 26.2.1987, n. 49 e s.m.

#### **Art. 60**

##### **Ferie, permessi ed assenze del personale a tempo determinato**

1. Al personale assunto a tempo determinato e al personale non licenziabile di cui agli artt. 43 e 44 della legge 20 maggio 1982, n. 270, si applicano, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, le disposizioni in materia di ferie, permessi ed assenze stabilite dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, con le precisazioni di cui ai seguenti commi.

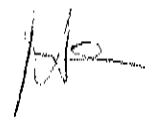
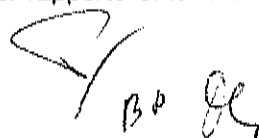
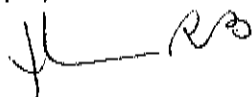
2. Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. Qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico. La fruizione delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico non è obbligatoria. Pertanto, per il personale docente a tempo determinato che, durante il rapporto di impiego, non abbia chiesto di fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni, si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse al momento della cessazione del rapporto.

3. Il personale assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico.

4. Fermo restando tale limite, in ciascun anno scolastico la retribuzione spettante al personale di cui al comma precedente è corrisposta per intero nel primo mese di assenza, nella misura del 50% nel secondo e terzo mese. Per il restante periodo il personale anzidetto ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.

5. Le assenze per malattia parzialmente retribuite non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Al personale assunto a tempo determinato sono concessi permessi per la partecipazione a concorsi od esami, nel limite di otto giorni complessivi per anno scolastico ivi compresi quelli eventualmente richiesti ed attribuibili per il viaggio, retribuiti in proporzione alla durata del rapporto di lavoro. Possono inoltre essere



concessi, in proporzione alla durata del rapporto, permessi retribuiti per non oltre sei giorni annui per motivi personali e familiari da documentare debitamente.

7. I periodi di assenza senza assegni interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

8. Ai docenti a tempo determinato spettano i permessi per lutto previsti per il restante personale.

9. Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Tale personale ha comunque diritto, nei limiti di durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 100%.

10. I periodi di assenza di cui al precedente comma 9 non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

11. Il personale assunto a tempo determinato ha diritto, entro i limiti di durata del rapporto, ad un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

12. I permessi di cui ai commi 8 e 11 sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

13. Al personale di cui al presente articolo si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati dall'art. 51.

14. Al personale di cui al presente articolo si applicano le disposizioni relative alle gravi patologie, di cui all'art. 58, comma 9.

#### **Art. 61**

##### **Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio**

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, non si computa ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto il periodo di malattia necessario affinché il dipendente giunga a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 58, comma 8, lettera a).

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 58, commi 1, 2 e 3.

3. Per i dipendenti non assicurati presso l'I.N.A.I.L., l'Amministrazione provvede al riconoscimento dell'infortunio ai fini dell'applicazione delle disposizioni contrattuali previste per il personale assicurato presso l'I.N.A.I.L., avvalendosi, se del caso, delle strutture sanitarie pubbliche.

4. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano altresì ai dipendenti con contratto a tempo determinato, nei limiti di durata della nomina, e anche a valere su eventuale ulteriore nomina conferita in costanza delle patologie di cui sopra.

#### **Art. 62**

##### **Infermità dipendente da causa di servizio**

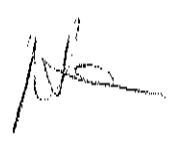

1. Ai fini della concessione dei benefici previsti dal comma 2 dell'articolo 61, il dipendente che abbia riportato delle infermità, per farne accertare l'eventuale dipendenza da causa di servizio deve, entro sei mesi dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso o da quella in cui ha avuto conoscenza 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 1 si applica anche dopo la cessazione del rapporto d'impiego 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 dipendente abbia riportato gravi lesioni per certa o presunta ragione di servizio o abbia contratto infermità nell'esporsi per obbligo di servizio a straordinarie cause morbose, tali che possano, 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 sua



connessione con il servizio, nonché tutte le altre circostanze che precedettero, accompagnarono e seguirono il sorgere della infermità.

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 dipendente 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 dipendente 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. 63 Spese di cura**

1. Qualora venga riconosciuto, secondo la normativa vigente, che l'infermità è determinata da cause di servizio, il docente 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 sei mesi dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso o da quella in cui ha avuto conoscenza dell'infermità, 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 docente 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 docente la presentazione mensile o annuale della domanda di rimborso e dei giustificativi di spesa.

4. Al docente 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 docenti per visite mediche specialistiche e per accertamenti diagnostici, se non nei confronti di docenti affetti da stati morbosi particolarmente gravi o complessi.

6. In caso di effettuazione di cure balneo termali, idropiniche, salsiodidiche e altre complementari, dedotta la quota eventualmente a carico dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari o di altri enti pubblici, saranno rimborsate al docente 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 docente dovrà presentare:

- 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. 64 Equo indennizzo**

1. L'equo indennizzo è concesso al dipendente 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.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center and right, and a small mark on the far right. A page number '29' is visible near the bottom right corner.

2. L'infermit  non prevista in dette tabelle   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   concesso dall'Amministrazione, in base alle categorie di menomazione dell'integrit  fisica ed in conformit  alla tabella annessa al D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686 e successive modificazioni ed   determinato secondo le norme vigenti per i dipendenti dello Stato.

4. L'indennizzo   ridotto del 25% se il dipendente ha superato i 50 anni di et  e del 50% se ha superato il sessantesimo anno.

5. Agli effetti del comma 4, l'et  alla quale si deve fare riferimento   quella che il dipendente aveva al sorgere dell'evento dannoso.

6. L'equo indennizzo   ridotto alla met  se il dipendente ha conseguito anche la pensione privilegiata.

7. Va altres  dedotto dall'equo indennizzo quanto eventualmente percepito dal dipendente in virt  di assicurazione a carico della propria Amministrazione o di altri enti e quanto conseguito, per la stessa causa, a titolo di rendita per l'invalidit  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 met  dell'ammontare dell'indennizzo liquidatogli sar  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 ottenere l'equo indennizzo, il dipendente deve presentare domanda all'Amministrazione entro sei mesi dal giorno in cui gli   comunicato il provvedimento che riconosce la dipendenza della menomazione dell'integrit  fisica da causa di servizio, oppure entro sei mesi dalla data in cui si   verificata la menomazione dell'integrit  fisica in conseguenza dell'infermit  gi  riconosciuta dipendente da causa di lavoro.

10. La disposizione di cui al comma 9 si applica anche quando la menomazione dell'integrit  fisica si manifesta dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

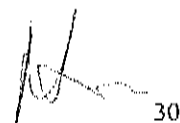
11. La domanda pu  essere proposta nei termini previsti dal comma 9 anche dagli eredi del dipendente o del pensionato deceduto.

12. Qualora la menomazione dell'integrit  fisica si sia verificata successivamente all'espletamento delle procedure volte al riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermit , il dipendente   sottoposto agli accertamenti sanitari previsti dall'art. 62, comma 6, al solo fine di determinare l'eventuale appartenenza della menomazione dell'integrit  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 che la menomazione lamentata sia da considerarsi conseguenza dell'infermit  gi  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'integrit  fisica possa eventualmente essere ascritta.

14. Entro cinque anni dalla data di comunicazione del provvedimento di cui al comma 3, nel caso di aggravamento della menomazione della integrit  fisica per la quale sia stato concesso l'equo indennizzo, l'Amministrazione pu  provvedere, su richiesta del dipendente e per una sola volta, alla revisione dell'indennizzo gi  concesso. In tale caso il dipendente sar  sottoposto agli stessi accertamenti sanitari previsti per la prima concessione.

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



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

17. Il provvedimento 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. 65**  
**Uso della mensa e buono pasto**

1. Al personale docente con contratto a tempo indeterminato o determinato, che per attività di insegnamento o di carattere collegiale funzionale all'insegnamento (compresa l'attività di aggiornamento) e per qualsiasi altra prestazione aggiuntiva di lavoro espressamente prevista dal contratto collettivo o disposta dall'Amministrazione senza la previsione di specifiche indennità di trasferta, svolga il proprio servizio in due o più turni giornalieri (compreso il turno serale) con una prestazione comunque non inferiore alle 3 ore nella giornata, è riconosciuto un buono pasto di valore pari a quello previsto per i dipendenti provinciali.

2. I buoni pasto possono essere due in caso di orario su tre turni giornalieri e almeno sei ore di servizio.

3. Il diritto alla fruizione del servizio di mensa gratuita riguarda il personale docente in servizio durante la refezione. Nella scuola primaria ne hanno diritto gli insegnanti assegnati a classi funzionanti a tempo pieno e a classi che svolgano un orario settimanale delle attività didattiche che prevede rientri pomeridiani, i quali siano tenuti ad effettuare l'assistenza educativa alla mensa nell'ambito dell'orario di insegnamento. Nella scuola secondaria di primo grado ne hanno diritto i docenti in servizio nelle classi che prevedono l'organizzazione della mensa, assegnati sulla base dell'orario scolastico alle attività di interscuola e i docenti incaricati dei compiti di assistenza e vigilanza sugli alunni per ciascuna classe che attui programmi di sperimentazione.

**CAPO IV**  
**NORME DISCIPLINARI**

**Art. 66**  
**Norme disciplinari**

1. La materia disciplinare del personale docente sarà definita con le OO.SS. in un successivo accordo. Nelle more della definizione di tale accordo la materia continua ad essere regolata dal titolo I, Capo IV, parte terza del D.Lgs. n. 297/94.

**Art. 67**  
**Molestie sessuali**

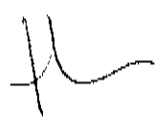
1. Ai dipendenti si applica il Codice di condotta contro le molestie sessuali di cui all'Allegato B).

**CAPO V**  
**CESSAZIONE DEL RAPPORTO**


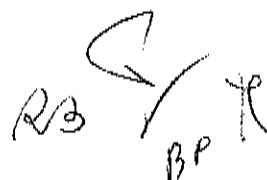
**Art. 68**  
**Termini di preavviso**

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.



**CAPO VI**





## ATTUAZIONE DELLA MOBILITA' TERRITORIALE, PROFESSIONALE ED INTERCOMPARTIMENTALE

### Art. 69

#### Mobilità territoriale, professionale e intercompartmentale

1. Sarà favorita la mobilità professionale del personale della scuola non solo per superare o prevenire il soprannumero, ma anche per valorizzare le esperienze acquisite dal personale e per sostenere lo scambio di esperienze nel sistema scolastico e del lavoro pubblico. I criteri e le modalità per attuare la mobilità territoriale, ivi compresa quella nazionale, e professionale del personale di cui al presente contratto vengono definiti in sede di contrattazione decentrata a livello di Sovrintendenza scolastica provinciale. La mobilità intercompartmentale a livello provinciale può essere definita in sede A.P.Ra.N.. La mobilità con altre Amministrazioni pubbliche nazionali è regolata mediante convenzioni.

2. In tale sede saranno definiti modalità e criteri per le verifiche periodiche annuali sugli effetti degli istituti relativi alla mobilità territoriale, al fine di apportare i conseguenti adattamenti degli stessi istituti.

3. Analogamente si procederà per la contrattazione relativa alla utilizzazione del personale.

4. A sostegno dei processi di innovazione, che esigono un equilibrio dinamico tra le esigenze del sistema scolastico e le aspettative del personale, la mobilità professionale è finalizzata a:

- a) promuovere il reimpiego e la valorizzazione delle professionalità esistenti;
- b) favorire la mobilità professionale ai fini del riassorbimento delle eccedenze di personale.

Ciò si può realizzare anche attraverso:

- specifici percorsi formativi di riqualificazione e riconversione professionale mirati all'assegnazione di posti di lavoro vacanti;
- rimborso spese, da erogare anche in misura forfetaria, per l'effettiva frequenza dei corsi;
- indennità forfetaria di prima sistemazione;
- incentivazione al conseguimento di titoli di studio ed alla integrazione dei percorsi universitari, utili ai fini del reimpiego.

5. La mobilità professionale a domanda nell'ambito del comparto si attua sulla base della previsione del fabbisogno di risorse professionali, mediante la programmazione delle iniziative di formazione, riqualificazione e riconversione rivolta, con priorità, al personale appartenente a classi di concorso, aree disciplinari e ruoli in situazione di esubero. E' assicurata la necessaria informazione al personale per il pieno esercizio del diritto alla formazione.

6. Il personale che ha frequentato i corsi di cui al precedente comma conseguendo il titolo richiesto è tenuto ad accettare la sede assegnata, a domanda o d'ufficio, nella procedura di mobilità relativamente al tipo di posto o cattedra per il quale ha frequentato il corso.

7. La formazione, la riqualificazione e la riconversione professionale di cui sopra è altresì orientata verso le esigenze emergenti dall'attuazione dell'autonomia scolastica, con l'individuazione di specifiche competenze e profili professionali innovativi connessi allo sviluppo dell'educazione permanente e degli adulti, al potenziamento della ricerca, sperimentazione, documentazione e aggiornamento educativo, alla prevenzione e recupero della dispersione scolastica e degli insuccessi formativi, all'espansione dell'istruzione e formazione integrata post-secondaria, nonché al rafforzamento dell'efficienza organizzativa e amministrativa delle istituzioni scolastiche.

8. Ai fini indicati al comma 7, la rideterminazione degli organici del personale sarà effettuata dalla Amministrazione, prevedendo, senza oneri aggiuntivi nella spesa complessiva, a livello di singole Istituzioni scolastiche e di reti di scuole, dotazioni organiche funzionali al sostegno e allo sviluppo dell'autonomia scolastica.

9. E' prevista la mobilità intercompartmentale e compartimentale nell'Amministrazione provinciale ed Enti funzionali previa definizione, con contrattazione precedente l'inizio delle lezioni, di criteri e modalità per l'individuazione del personale e delle tipologie professionali; la contrattazione decentrata prevederà anche le modalità di informazione sulle posizioni di lavoro disponibili e sui connessi aspetti retributivi, sulle indennità di prima sistemazione e sul rimborso delle spese di trasferimento sostenute.

10. Nei confronti del personale che abbia fruito di percorsi di mobilità professionale anche a seguito di

 32

procedure concorsuali è applicabile l'istituto della restituzione al ruolo di provenienza, su posto disponibile in tale ruolo, a domanda o, nel caso di verificato esito negativo della prestazione lavorativa, d'ufficio. Sono, comunque, fatte salve le norme sul periodo di prova, ove previsto, nonché la competenza degli organi individuali o collegiali cui è demandata la formulazione di pareri obbligatori e l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

11. Il personale docente utilizzato d'ufficio in altro tipo di cattedra o posto ha diritto all'eventuale trattamento economico superiore, rispetto a quello di titolarità, previsto per detto tipo di cattedra o posto. La maggiore retribuzione è corrisposta per il periodo di utilizzazione, in misura corrispondente a quella cui l'interessato avrebbe avuto titolo se avesse ottenuto il passaggio alla cattedra o posto di utilizzazione.

In caso di utilizzazione parziale, la corresponsione avrà luogo in rapporto proporzionale con l'orario settimanale d'obbligo. Nel caso in cui l'utilizzo sia disposto a domanda del docente per motivazioni di carattere personale e/o familiare, il dipendente mantiene comunque il trattamento economico in godimento.

#### **Art. 70 Comando**

1. L'istituto del comando di personale che regola i rapporti fra la Provincia ed Amministrazioni diverse per particolari esigenze organizzative, con il consenso dell'interessato, trova applicazione anche fra i diversi comparti contrattuali dell'amministrazione provinciale.

### **CAPO VII ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE**

#### **Art. 71 Formazione**

1. Il termine "formazione" utilizzato nel presente Capo indica sia le iniziative di formazione che quelle di aggiornamento.

2. Nell'ambito dei processi di riforma e di innovazione nella scuola, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale, per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento, per una efficace politica di sviluppo delle risorse umane attraverso qualificate iniziative di prima formazione e di formazione in servizio, di mobilità, riqualificazione e riconversione professionale, nonché di interventi formativi finalizzati a specifiche esigenze. La formazione si realizza anche attraverso strumenti che consentono l'accesso a percorsi universitari, per favorire l'arricchimento e la mobilità professionale mediante percorsi brevi finalizzati ad integrare il piano di studi con discipline coerenti con le nuove classi di concorso e con profili considerati necessari secondo le norme vigenti.

3. Per garantire efficacia nei processi di crescita professionale e personalizzare i percorsi formativi saranno favorite le iniziative che fanno ricorso alla formazione a distanza, all'apprendimento in rete e all'autoaggiornamento, con la previsione anche di particolari forme di attestazione e di verifica delle competenze.

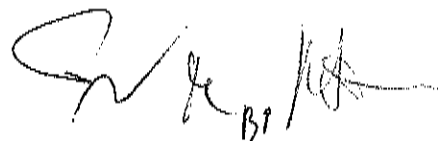
4. L'Amministrazione utilizza tutte le risorse disponibili per le attività formative nonché le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge o da norme comunitarie. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo con la stessa destinazione.

5. L'Amministrazione emana apposita direttiva al fine di definire gli obiettivi formativi assunti come prioritari. All'Amministrazione competono gli interventi di interesse generale, soprattutto quelli che si rendono necessari per le innovazioni, sia di ordinamento sia curriculari, per l'anno di formazione, per i processi di mobilità e di riqualificazione e riconversione professionale, per la formazione finalizzata all'attuazione di specifici istituti contrattuali nonché il coordinamento complessivo degli interventi.

6. Alle Istituzioni scolastiche singole, in rete o consorziate, compete la programmazione delle iniziative di formazione, riferite anche ai contenuti disciplinari dell'insegnamento, funzionali al Progetto d'Istituto, individuate sia direttamente sia all'interno dell'offerta disponibile sul territorio, ferma restando la possibilità dell'autoaggiornamento.



RB



7. L'Amministrazione garantisce servizi professionali di supporto alla progettualità delle scuole, azioni perequative e interventi legati a specificità territoriali e tipologie professionali.

#### **Art. 72**

#### **Il Piano annuale delle Istituzioni scolastiche**

1. In ogni Istituzione scolastica, il Piano annuale delle attività di formazione destinate ai docenti è deliberato dal Collegio coerentemente con gli obiettivi e i tempi del Progetto d'Istituto, considerando anche esigenze ed opzioni individuali.

2. Il Piano tiene conto dei contenuti della direttiva annuale della Giunta provinciale e si può avvalere delle offerte di formazione promosse dall'Amministrazione e/o da soggetti pubblici e privati qualificati o accreditati.

#### **Art. 73**

#### **Formazione in ingresso**

1. Per i docenti a tempo indeterminato di nuova assunzione, l'anno di formazione trova realizzazione attraverso specifici progetti contestualizzati, anche con la collaborazione di reti e/o consorzi di scuole.

2. L'impostazione delle attività tiene conto dell'esigenza di personalizzare i percorsi, di armonizzare la formazione sul lavoro - con il sostegno di tutors appositamente formati - e l'approfondimento teorico.

3. Nel corso dell'anno di formazione vengono create particolari opportunità opzionali per il miglioramento delle competenze tecnologiche e della conoscenza di lingue straniere, anche nella prospettiva dell'acquisizione di certificazioni internazionalmente riconosciute.

#### **Art. 74**

#### **Formazione degli insegnanti che operano in settori particolari**

1. L'Amministrazione promuove e sostiene le iniziative di formazione di seguito descritte destinate agli insegnanti delle scuole collocate nelle aree a forte processo immigratorio, in relazione agli obiettivi di prevenire la dispersione scolastica, di sviluppare la cultura della legalità, nonché di aumentare significativamente i livelli di successo scolastico:

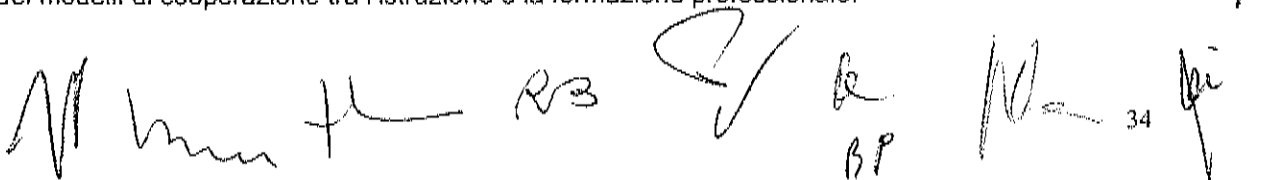
- pronto intervento linguistico;
- corsi specifici sull'insegnamento della lingua italiana ad alunni ed adulti, di lingua nativa diversa dall'italiano;
- approfondimento delle tematiche dell'educazione interculturale;
- produzione e diffusione di materiali didattici.

2. A seguito di specifiche intese, i corsi per l'insegnamento della lingua italiana ad allievi ed adulti, di lingua nativa diversa dall'italiano, possono anche essere offerti dall'Università come corsi di perfezionamento. Per la predisposizione di materiali per il pronto intervento linguistico e per la messa a disposizione di risorse didattiche si fa ricorso alle tecnologie della comunicazione e dell'informazione.

3. Per l'impostazione e l'organizzazione delle attività, le istituzioni scolastiche e l'Amministrazione si avvalgono della collaborazione di soggetti qualificati e/o accreditati, cooperano con le iniziative già realizzate o in corso da parte degli enti locali, delle associazioni espressione delle comunità di immigrati, delle organizzazioni non governative e delle associazioni di volontariato riconosciute.

4. L'Amministrazione garantisce altresì che specifiche iniziative siano rivolte ai docenti che operano o intendano operare nei centri territoriali permanenti, nei corsi serali della scuola secondaria superiore, nelle sezioni presso gli ospedali e gli istituti penitenziari, al fine dell'acquisizione e dello sviluppo di specifiche competenze.

5. I corsi di cui al precedente comma 4 mirano a diffondere la conoscenza dei diversi contesti e processi di apprendimento, ad accrescere la familiarità con le metodologie attive di insegnamento, a sviluppare la padronanza delle strategie formative (modularità, riconoscimento dei crediti formativi e professionali, percorsi individuali di apprendimento, certificazione delle competenze). In questa prospettiva il campo di azione potrà ampliarsi in relazione anche all'evoluzione dei processi di rinnovamento nel settore della formazione integrata e dei modelli di cooperazione tra l'istruzione e la formazione professionale.



## Art. 75

### I soggetti che offrono formazione

1. Le parti confermano il principio dell'accreditamento degli enti e delle agenzie per la formazione del personale della scuola e del riconoscimento da parte dell'Amministrazione delle iniziative di formazione.
2. Sono considerati soggetti qualificati per la formazione del personale della scuola le università, i consorzi universitari, interuniversitari, l'IPRASE, gli IRRSAE e gli istituti pubblici di ricerca.
3. L'Amministrazione, sulla base dei criteri sottoindicati e sentite le OO.SS., definisce le procedure da seguire per l'accreditamento di soggetti ulteriori rispetto a quelli individuati al comma 2 per la realizzazione di progetti di interesse generale. I criteri di riferimento sono:
  - la missione dell'ente o dell'agenzia, tenendo conto delle finalità contenute nello statuto;
  - l'attività svolta per lo sviluppo professionale del personale della scuola;
  - l'esperienza accumulata nel campo della formazione;
  - le capacità logistiche e la stabilità economica e finanziaria;
  - l'attività di ricerca condotta e le iniziative di innovazione metodologica condotte nel settore specifico;
  - il livello di professionalizzazione raggiunto, anche con riferimento a specifiche certificazioni e accreditamenti già avuti e alla differenza funzionale di compiti e di competenze;
  - la padronanza di approcci innovativi, anche in relazione al monitoraggio e alla valutazione di impatto delle azioni di formazione;
  - il ricorso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
  - la documentata conoscenza della natura e delle caratteristiche dei processi di sviluppo professionale del personale della scuola;
  - la specifica competenza di campo in relazione alle aree progettuali di lavoro;
  - la disponibilità a consentire il monitoraggio, l'ispezione e la valutazione delle singole azioni di formazione.
4. I soggetti qualificati di cui al comma 2 e i soggetti accreditati di cui al comma 3 possono accedere alle risorse destinate a progetti di interesse generale promossi dall'Amministrazione.
5. Possono proporsi quali soggetti formatori anche le Istituzioni scolastiche, singole o in rete e/o in consorzio, sulla base di specifiche competenze e di adeguate infrastrutture.
6. Le iniziative di formazione realizzate dai soggetti qualificati di cui al comma 2 e dai soggetti accreditati sono automaticamente riconosciute dall'Amministrazione. Possono essere riconosciute, inoltre, dall'Amministrazione - ad esclusione di convegni, congressi e simposi - iniziative di formazione organizzate da soggetti diversi da quelli previsti ai precedenti commi 2 e 3, che rientrino negli obiettivi generali definiti nella direttiva annuale.
7. I soggetti qualificati, accreditati o proponenti corsi riconosciuti, sono tenuti a fornire, al sistema informativo, l'informazione relativa alle iniziative proposte al personale della scuola, secondo moduli standard da definire.

## Art. 76

### Fruizione del diritto alla formazione

1. La partecipazione ad attività di formazione costituisce un diritto per il personale in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle proprie professionalità e sono pertanto garantite pari condizioni di fruizione per il raggiungimento degli obiettivi definiti.
2. Le iniziative formative, ordinariamente, si svolgono fuori dell'orario di insegnamento. La partecipazione dei docenti all'attività di aggiornamento professionale in orario extrascolastico può essere incentivata mediante l'utilizzo di risorse del fondo d'istituto.
3. Il personale che partecipa ai corsi di formazione organizzati dall'Amministrazione o dalla Istituzione scolastica di appartenenza 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 e il rimborso delle spese di viaggio. Per la partecipazione a corsi che prevedano la permanenza fuori sede di media o lunga durata, qualora ciò si renda necessario per consentire un efficace svolgimento della missione, l'Amministrazione può fissare un trattamento economico di missione anche diverso da quello disciplinato dal presente contratto, per un equo ristoro delle spese e dei disagi sopportati dai dipendenti.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right. The page number 35 is visible in the bottom right corner.

4. Gli insegnanti a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato con incarico annuale o fino al termine delle attività didattiche hanno diritto alla fruizione di cinque giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione ad iniziative di formazione riconosciute dall'Amministrazione, con l'esonero dal servizio e con sostituzione ai sensi della normativa sulle supplenze brevi vigente nei diversi gradi scolastici.

5. Il dirigente scolastico assicura, nelle forme e in misura compatibile con la qualità del servizio scolastico, un'articolazione flessibile dell'orario di lavoro per gli insegnanti a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato con incarico annuale o fino al termine delle attività didattiche, al fine di consentire la partecipazione ad iniziative di formazione riconosciute dall'Amministrazione, tra le quali l'iscrizione a corsi di laurea, di perfezionamento o a scuole di specializzazione, con particolare riferimento a corsi utili alla mobilità professionale, alla riconversione e al reimpiego.

6. Le stesse opportunità, fruizione dei cinque giorni e/o adattamento dell'orario di lavoro, devono essere offerte al personale docente che partecipa in qualità di formatore, esperto e animatore ad iniziative di formazione riconosciute dall'Amministrazione. Le predette opportunità di fruizione di cinque giorni per la partecipazione ad iniziative di formazione come docente o come discente non sono cumulabili. Il completamento della laurea e l'iscrizione a corsi di laurea per gli insegnanti in servizio nelle scuole elementari hanno carattere di priorità.

7. Il personale docente può partecipare ad iniziative di ricerca, alta formazione, sperimentazione ed aggiornamento con l'esonero dal servizio e con la sostituzione, usufruendo di periodi di aspettativa retribuiti.

8. Le aspettative retribuite di cui al comma 7 non possono eccedere complessivamente l'anno, sono disposte dall'Amministrazione e possono essere accordate a tempo pieno, a tempo parziale, o in altre forme secondo modalità da stabilirsi fra Amministrazione e Organizzazioni sindacali. Tali aspettative sono determinate annualmente in relazione al finanziamento reso disponibile dalla Giunta provinciale.

9. Nella prospettiva dello sviluppo e della valorizzazione della professionalità, la partecipazione alla formazione finalizzata agli specifici istituti contrattuali dà luogo alla verifica degli esiti e alla certificazione.

## **CAPO VIII TUTELA DELLA SALUTE NELL'AMBIENTE DI LAVORO**

### **Art. 77 Finalità**

1. Al fine di assicurare compiuta attuazione a forme di partecipazione e di collaborazione dei soggetti interessati al sistema di prevenzione e di sicurezza dell'ambiente di lavoro, previste dal D.lgs. 626/94 come modificato dal D.Lgs. 242/96, le parti convengono sulla necessità di realizzare l'intero sistema di prevenzione all'interno delle istituzioni scolastiche sulla base dei criteri e delle modalità previste dai successivi articoli del presente capo, in coerenza con le norme legislative di riferimento.

### **Art. 78 Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in tutte le istituzioni scolastiche, è eletto nei modi previsti dall'art. 21 dell'Accordo collettivo provinciale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative, dei permessi nonché delle altre prerogative sindacali di data 5 maggio 2003.

2. Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta negli artt. 18 e 19 del D.Lgs. n. 626/94, le parti a solo titolo esemplificativo concordano sulle seguenti indicazioni:

a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge; egli segnala preventivamente al dirigente scolastico le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'RB' in the center, and several other signatures on the right, one of which is accompanied by the number '36'.



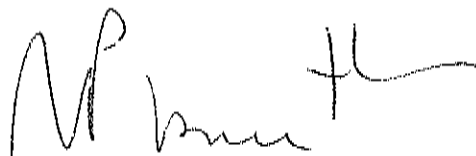
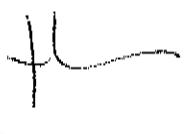





- b) laddove il D.Lgs. n. 626/94 prevede l'obbligo da parte del dirigente scolastico di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; pertanto il dirigente scolastico consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; in occasione della consultazione il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione; la consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale, depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Inoltre il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'istituzione scolastica; è altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5, del D.Lgs. n. 626/94. Gli esiti delle attività di consultazione di cui sopra sono riportati in apposito verbale sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- c) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali; riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- d) il dirigente scolastico, su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta; il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fare delle informazioni e documentazione ricevute un uso strettamente connesso alla sua funzione;
- e) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista all'art. 19, comma 1, lett. g), del D. Lgs. n. 626 citato. La formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve prevedere un programma base di minimo 32 ore; i contenuti della formazione sono quelli previsti dal D.Lgs. n. 626/94; in sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;
- f) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;
- g) per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del D.Lgs. n. 626/94, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a n. 84 ore annue pro capite; per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art. 19 del D. Lgs.626/94, il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro.

#### **Art. 79 Organismo paritetico**

1. Alle delegazioni trattanti a livello scolastico provinciale, sono affidati i compiti e i ruoli dell'organismo paritetico di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 626/94.
2. Tale organismo ha compiti di orientamento e promozione delle iniziative formative e informative nei confronti dei prestatori d'opera subordinati, degli altri soggetti ad essi equiparati e dei loro rappresentanti, di orientamento degli standard di qualità di tutto il processo formativo, di raccordo con i soggetti istituzionali di livello territoriale operanti in materia di salute e sicurezza per favorire la realizzazione di dette finalità. Inoltre, tali organismi assumono la funzione di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti legislative e contrattuali non escludendo la via giurisdizionale. Spetta altresì a detto organismo il compito di monitorare lo stato di applicazione della normativa, di avanzare proposte agli organi competenti in merito all'applicazione della normativa, di fare da raccordo con i soggetti istituzionali operanti in materia di salute e sicurezza.

#### **Art. 80 Norme di rinvio**

1. Per quanto non previsto dal presente capo si fa esplicito riferimento al D.Lgs. n. 626/94, al D.Lgs. n. 242/96, all'Accordo collettivo provinciale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative, dei permessi nonché delle altre prerogative sindacali di data 5 maggio 2003, e alla legislazione in materia di igiene e sicurezza.

**PARTE SECONDA**  
**Titolo I**

**RETRIBUZIONE**

**CAPO I**  
**STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE**

**Art. 81**  
**Struttura della retribuzione**

1. La struttura della retribuzione del personale interessato al presente contratto si compone delle seguenti voci:

- trattamento fondamentale:

- a) stipendio tabellare per posizioni stipendiali;
- b) assegno tabella 2 colonna B);
- c) eventuali assegni "ad personam";

- trattamento accessorio:

- a) retribuzione professionale docenti;
- b) compenso per le funzioni strumentali del personale docente;
- c) compenso per le ore eccedenti e le attività aggiuntive;
- d) indennità e compensi retribuiti con il fondo d'istituto;
- e) altre indennità previste dal presente contratto e/o da specifiche disposizioni di legge.

2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

3. Le competenze di cui ai commi precedenti aventi carattere fisso e continuativo sono corrisposte congiuntamente in unica soluzione mensile.

**Art. 82**  
**Conglobamento della indennità integrativa speciale**

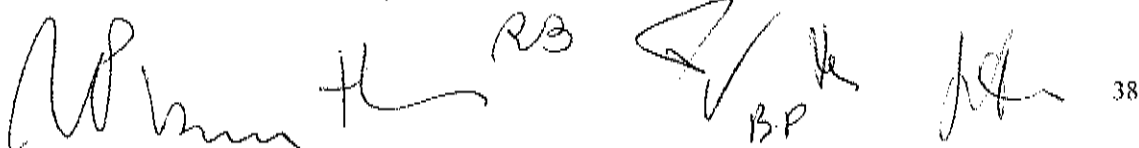
1. A decorrere dall'1.1.2003, l'indennità integrativa speciale, nella misura attualmente spettante, cessa di essere corrisposta come singola voce retributiva ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito in base alle vigenti disposizioni dal personale in servizio all'estero. Per determinare tale risultato verrà applicata sullo stipendio metropolitano una ritenuta corrispondente all'indennità integrativa speciale attribuita al 31 dicembre 2001.

2. Per effetto del conglobamento di cui al comma 1, i valori degli stipendi annui sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite nella Tabella 1.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale non modifica le modalità per determinare la base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge n. 335/1995.

**Art. 83**  
**Progressione professionale**

1. Al personale scolastico viene attribuito un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali. Il passaggio tra una posizione stipendiale e l'altra potrà essere acquisito al termine dei periodi previsti dall'allegata Tabella 1 sulla base dell'accertato utile assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione. Il servizio si intende reso utilmente qualora il dipendente, nel periodo di maturazione della posizione stipendiale, non sia incorso in sanzioni disciplinari definitive implicanti la sospensione dal servizio; in caso



contrario il passaggio alla posizione stipendiale superiore potrà essere ritardato, per mancata maturazione dei requisiti richiesti, nelle fattispecie e per i periodi seguenti:

- a) due anni di ritardo in caso di sospensione dal servizio per una durata superiore ad un mese;
- b) un anno di ritardo in caso di sanzione disciplinare di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un mese.

**Art. 84**  
**Assegno provinciale colonna B)**

1. A far data dall'1.9.2004, per le prestazioni aggiuntive previste dal comma 4 dell'art. 26, è corrisposto l'assegno annuo lordo di cui alla colonna B) della Tabella 2 allegata al presente accordo, da corrispondere a tutto il personale docente comunque in servizio per 13 mensilità.

**Art. 85**  
**Tredicesima mensilità**

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato spetta una tredicesima mensilità corrisposta, unitamente allo stipendio, il 19 del mese di dicembre di ogni anno.
2. L'importo della tredicesima mensilità è pari al trattamento fondamentale spettante al personale nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.
3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni.
5. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.
6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

**Art. 86**  
**Retribuzione professionale docenti**

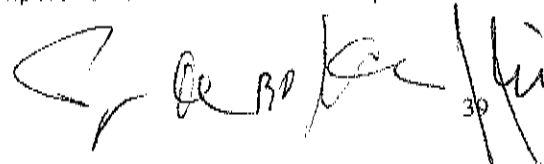
1. La retribuzione professionale docente è corrisposta al personale docente:

- a) con rapporto di impiego a tempo indeterminato e al personale insegnante di religione cattolica con progressione di carriera;
- b) con rapporto di impiego a tempo determinato su posto vacante e disponibile per l'intera durata dell'anno scolastico, dalla data di assunzione in servizio per ciascun anno scolastico;
- c) con rapporto d'impiego a tempo determinato fino al termine delle attività didattiche, nonché al personale insegnante di religione cattolica con impiego di durata annuale, dalla data di assunzione del servizio e per un massimo di dieci mesi per ciascun anno scolastico.

2. La retribuzione professionale docenti spetta al personale indicato alle lettere a), b) e c) del precedente comma 1, in ragione di tante mensilità per quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestato o situazioni di stato assimilate al servizio.

3. Per i periodi di servizio o situazioni di stato assimilate al servizio inferiori al mese detta retribuzione è liquidata al personale in ragione di 1/30 per ciascun giorno di servizio prestato o situazioni di stato assimilate al servizio.

4. Per i periodi di servizio prestati in posizioni di stato che comportino la riduzione dello stipendio la retribuzione medesima è ridotta nella stessa misura.



39



5. Nei confronti del personale docente con contratto a tempo determinato senza trattamento di cattedra e con contratto part-time, la retribuzione in questione è liquidata in rapporto all'orario risultante dal contratto.

6. La retribuzione di cui trattasi è assoggettata alle ritenute previste per i compensi accessori.

#### Art. 87

#### Corresponsione degli stipendi

1. Entro il giorno 27 di ogni mese al personale viene corrisposta la retribuzione commisurata ad 1/12 della retribuzione fondamentale annua. La retribuzione giornaliera è pari ad 1/30 del trattamento fondamentale mensile.

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. Si provvede entro tale termine, qualora non sia praticabile il pagamento entro il mese di riferimento, anche per la corresponsione delle retribuzioni per il personale assunto a tempo determinato, ad esclusione del personale con incarico annuale su posto vacante retribuito nei termini di cui al comma 1.

3. Ai dipendenti viene consegnata mensilmente una busta paga contenente la specificazione delle singole voci retributive. Per consegnare la busta paga al dipendente, oltre che il mezzo postale, possono essere utilizzati, previo consenso, anche strumenti informatici di inoltro del documento in forma elettronica.

4. L'Amministrazione è tenuta ai versamenti previsti da norme di legge o contrattuali.

#### Art. 88

#### Cessioni di quote della retribuzione

1. I dipendenti possono cedere quote delle loro retribuzioni, nel limite di un quinto delle stesse valutato al netto di ritenute, unicamente a fronte di prestiti contratti con le casse pensioni amministrato dagli istituti di previdenza del Ministero del tesoro o con altri istituti previdenziali cui di dipendenti provinciali risultino iscritti, secondo le modalità ed i criteri previsti dalle relative normative.

#### Art. 89

#### Fondo d'Istituto

1. E' costituito nelle Istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado il "Fondo dell'Istituzione scolastica" per retribuire le prestazioni del presente articolo rese dal personale docente per sostenere le esigenze che emergono dalla realizzazione del Progetto d'Istituto. Il Fondo è finalizzato alla qualificazione e all'ampliamento dell'offerta di istruzione e formazione anche in relazione alla domanda proveniente dal territorio.

2. Il Fondo d'Istituto è istituito allo scopo di:

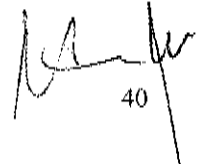


- favorire una migliore funzionalità delle istituzioni scolastiche;
- qualificarne e migliorarne ulteriormente il servizio;
- garantire la realizzazione dei progetti formativi elaborati dalle singole scuole;
- favorire l'utilizzo delle strutture in orario extrascolastico e organizzare corsi per adulti, sulla base della domanda sociale delle specifiche realtà;
- organizzare attività integrative e specifici corsi.

Il Fondo di Istituto finanzia esclusivamente attività eccedenti quelle previste dall'art. 26.

3. Le attività da retribuire, nel limite delle risorse finanziarie disponibili, sono quelle relative alle diverse esigenze didattiche e organizzative, eventualmente prevedendo la corresponsione di specifici compensi, determinabili anche in misura forfetaria tenuto conto anche dell'impegno orario richiesto, in correlazione con il Progetto d'Istituto, deliberate dal Consiglio di circolo o d'Istituto, il quale, a tal fine, acquisisce la delibera del Collegio dei docenti. La ripartizione delle risorse del Fondo è effettuata di norma con riferimento alle consistenze organiche dei vari ordini e gradi di scuola eventualmente presenti nell'unità scolastica e delle diverse tipologie di attività (eda, scuola ospedaliera, carceraria, corsi serali).

Con il Fondo vengono retribuite:

- a) la flessibilità organizzativa e didattica;



- b) le attività aggiuntive di insegnamento, le quali consistono nello svolgimento, oltre l'orario obbligatorio di insegnamento, di interventi didattici volti all'arricchimento e alla personalizzazione dell'offerta formativa, con esclusione delle attività aggiuntive di insegnamento previste dall'art. 34 del presente CCPL, e di quelle complementari di educazione fisica. Per tali attività spetta un compenso nelle misure stabilite nella tabella allegato 3;
- c) le attività aggiuntive funzionali all'insegnamento, le quali consistono nello svolgimento di compiti relativi alla progettazione e alla produzione di materiali utili per la didattica, con particolare riferimento a prodotti informatici. Per tali attività spetta un compenso nelle misure stabilite nella tabella allegato 3;
- d) le attività prestate dai docenti con funzioni di collaborazione con il dirigente scolastico, nella misura prevista dall'art. 36. Detta retribuzione non è cumulabile con il compenso previsto per le funzioni strumentali. Tali collaborazioni, riferibili a personale docente, sono retribuibili con finanziamenti a carico del fondo d'istituto entro la misura massima del 12% e nel rispetto dei limiti individuali stabiliti all'art. 36 del presente accordo. Al collaboratore che sostituisce il dirigente scolastico con diritto al relativo compenso, per il periodo della sostituzione non compete la retribuzione prevista dalla presente lettera d).
- e) ogni altra attività deliberata dal Consiglio di circolo o d'Istituto nell'ambito del Progetto d'Istituto. I progetti approvati devono prevedere l'indicazione delle relative spese.

4. Il Fondo d'Istituto può essere utilizzato, inoltre, per incentivare, secondo modalità e misure forfetarie deliberate dal Consiglio di Istituto, interventi o disponibilità significative quali:




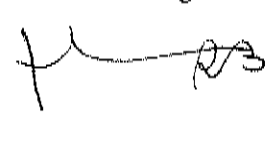
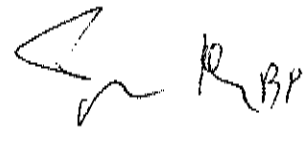

- a) utilizzo di ore funzionali all'insegnamento e/o di attività con gli alunni;
- b) partecipazione dei docenti all'aggiornamento professionale in orario extrascolastico;
- c) disponibilità dei docenti a partecipare ai viaggi d'istruzione secondo le modalità previste all'art. 92;
- d) altre attività o funzioni proposte dal Collegio docenti e deliberate dal Consiglio di Istituto, quali, ad esempio, figure di coordinamento dell'attività didattica;
- e) funzioni strumentali al Progetto d'Istituto come deliberato dal Collegio dei docenti.

5. Il limite massimo individuale dei compensi che possono essere liquidati al docente per tutte le attività finanziate con il Fondo d'Istituto è pari ad € 6.000,00 annui lordi.

#### **Art. 90 Finanziamento del Fondo d'Istituto**

1. A decorrere dall'1 settembre 2004, i parametri per la definizione del Fondo d'Istituto sono i seguenti:

- a1) € 6.820,00 per ogni istituto dimensionato con più di 400 alunni;
- a2) € 5.120,00 per ogni istituto con meno di 400 alunni;
- a3) € 1.700,00 per ogni istituto comprensivo;
- a4) € 300,00 per ogni plesso superiore ai 2;
- a5) € 9,70 per ogni alunno – studente dei corsi curriculari;
- b) € 510,00 per ciascun posto previsto nell'organico di fatto per il personale docente per la scuola secondaria superiore, in aggiunta al parametro di cui alla lett. c). Tale quota aggiuntiva è comprensiva del finanziamento per le attività correlate agli interventi didattici, educativi ed integrativi;
- c) € 314,00 per ciascun posto di personale docente previsto nell'organico di fatto delle istituzioni di ogni ordine e grado;
- d) € 1.700,00 in presenza di sezioni funzionanti presso istituti di detenzione e pena;
- e) € 1.700,00 in presenza di sezione funzionante presso i presidi ospedalieri;
- f) € 2.500,00 per l'istituzione scolastica individuata come sede di riferimento didattico e organizzativo per l'attività dei centri territoriali permanenti per l'educazione per gli adulti;
- g) € 1.140,00 per le istituzioni scolastiche presso cui funzionino corsi serali curriculari;
- h) quota capitaria calcolata sulla base dell'organico di fatto e delle disponibilità delle economie effettuate da calcolarsi di anno in anno a seguito di verifica congiunta fra l'Amministrazione e le OO.SS.

3. Entro il termine di ogni anno scolastico le parti si incontreranno per verificare i parametri di finanziamento di cui al presente articolo.
4. Le risorse del Fondo sono destinate per un importo di € 154,94 per docente alla copertura degli oneri derivanti dai compensi per la flessibilità organizzativa e didattica di cui all'art. 28.
5. Il finanziamento del fondo ricomprende le risorse di cui all'art. 48 del CCPL 28.6.2000.

**Art. 91**  
**Indennità una tantum**

1. Al personale a tempo indeterminato di cui all'articolo 1 del presente contratto è corrisposta, per l'anno scolastico 2003/2004, una somma "una tantum", non utile ai fini dell'indennità di buonuscita, dell'importo di € 500,00.
2. Per il personale a tempo determinato in servizio nell'anno scolastico 2003/2004 e per le situazioni che prevedano riduzioni dello stipendio, l'importo verrà calcolato e ridotto in proporzione alla durata e alla consistenza oraria del rapporto di lavoro, espresso in giorni di calendario.

**Art. 92**  
**Viaggi di istruzione e visite guidate**

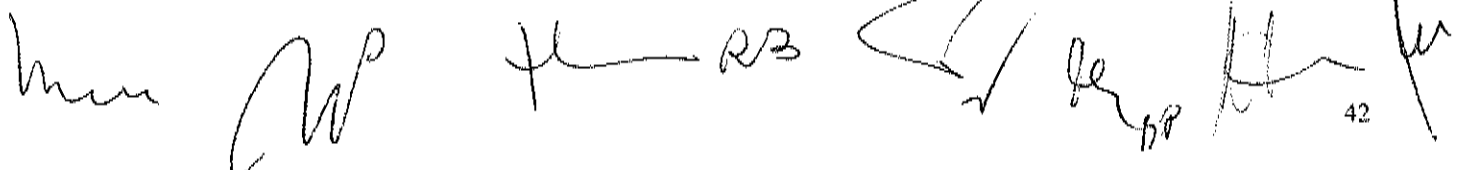
1. Ai docenti accompagnatori di viaggi di istruzione e visite guidate spetta il trattamento di missione determinato e liquidato secondo le modalità indicate nell'Allegato C) del presente contratto.
2. Ai docenti accompagnatori di viaggi d'istruzione spetta inoltre un'indennità forfetaria giornaliera di € 41,32 da liquidare con il Fondo d'Istituto per le giornate di viaggi di istruzione che non comportino pernottamento e di € 61,97 per le giornate che comportino pernottamento. In alternativa il dipendente può utilizzare ore di prestazioni integrative di cui all'art. 29 o ricorrere alla flessibilità, pari a 4 ore per ogni giorno di accompagnamento.
3. Per i docenti accompagnatori di visite guidate il calcolo delle ore sarà dato dalla differenza tra l'orario di servizio previsto per quella giornata e le ore effettivamente prestate e non deve comunque superare quanto previsto per i viaggi d'istruzione.
4. Le spese per accompagnamento ai viaggi d'istruzione e alle visite guidate non devono superare il 20% della disponibilità finanziaria assegnata al Fondo di Istituto.

**Art. 93**  
**Indennità di trasferimento d'ufficio**

1. Al personale docente che, per riduzione d'organico o per accorpamento di sedi scolastiche, è trasferito d'ufficio in un Comune diverso da quello di abituale dimora o da quelli richiesti, è corrisposta una indennità una-tantum di € 1.550,00 in caso di effettiva assunzione di servizio nella nuova sede assegnata.

**Art. 94**  
**Servizio in più sedi**

1. Al personale docente che per contratto svolge l'attività di servizio, nella stessa giornata, in sedi situate in Comuni diversi, spetta il rimborso spese di viaggio o l'indennità chilometrica per l'utilizzo del proprio mezzo di trasporto con riferimento al tragitto di andata e ritorno fra le sedi stesse, tenendo conto della residenza o abituale dimora.
2. Per il personale impegnato in supplenze temporanee, si applicano, ai fini del riconoscimento del diritto, i criteri di associabilità adottati dalla Sovrintendenza scolastica.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'RB' in the middle, and several other signatures on the right. A small number '42' is visible at the bottom right.

#### **Art. 95**

#### **Retribuzione estiva del personale a tempo determinato**

1. Ai docenti a tempo determinato che abbiano prestato servizio effettivo per almeno 180 giorni entro il mese di giugno dell'anno scolastico in corso e risultano in servizio a qualunque titolo alle operazioni di scrutinio e/o esami, è corrisposta la retribuzione anche durante il periodo di sospensione estiva delle lezioni.
2. Nel caso in cui durante l'anno scolastico siano stati stipulati più contratti, la retribuzione del periodo successivo al termine delle lezioni è determinata in base alla media dei trattamenti economici mensili corrisposti durante l'anno scolastico.

#### **Art. 96**

#### **Orario potenziato**

1. In relazione all'eventuale disponibilità di ulteriori fondi o di economie, una parte di questa verrà utilizzata per l'istituzione del tempo potenziato.
2. La concreta applicazione della normativa di cui al presente articolo verrà definita, previa richiesta formale da parte dei soggetti negoziali del presente contratto, con l'avvio di successiva contrattazione.

#### **Art. 97**

#### **Docenti delle isole linguistiche**

1. Ai docenti in possesso del patentino di lingua ladina, che fanno uso veicolare della lingua ladina e a coloro che la insegnano come materia curricolare, l'indennità annua lorda è corrisposta nel nuovo importo di € 1.525,00 per dieci mensilità, con decorrenza 1 settembre 2004 e pagamento dal mese successivo.
2. La dotazione del Fondo di Istituto, per l'istituzione scolastica ove si fa uso della lingua ladina, è incrementata di € 9.300,00 a partire dall'anno scolastico 2004/2005 (dec. 1 settembre 2004), al fine di valorizzare l'insegnamento della lingua ladina.
3. Per favorire la valorizzazione e la tutela della minoranza mocheno-cimbra il fondo apposito è di € 8.520,00 a partire dall'anno scolastico 2004/2005 (dec. 1 settembre 2004), da attribuire secondo modalità previste in sede di contrattazione decentrata.

#### **Art. 98**

#### **TFR, anticipazioni, previdenza complementare**

1. Ai docenti si applicano le disposizioni in materia di TFR, anticipazioni e previdenza complementare di cui all'Allegato D) del presente CCPL.
2. Nei confronti del personale docente del Centro scolastico dell'Istituto Agrario di S. Michele all'Adige continua a trovare applicazione il trattamento assistenziale e previdenziale, ivi comprese le norme relative al TFR e alla previdenza integrativa, previsto dal CCPL del Comparto Autonomie locali. Il CCPL del Comparto Autonomie locali di data 20 ottobre 2003 trova applicazione a decorrere dall'anno scolastico 2003/2004.

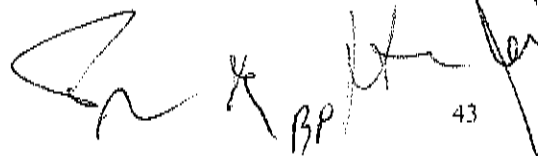
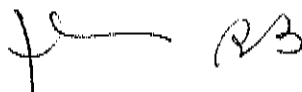
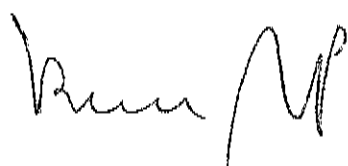
### **PARTE TERZA**

#### **Norme particolari, transitorie e finali**

#### **Art. 99**

#### **Personale delle scuole italiane all'estero**

1. Ai docenti in servizio all'estero si applicano esclusivamente le disposizioni di cui al Capo X "Personale delle scuole italiane all'estero" del CCNL di data 24 luglio 2003.



**Art. 100**  
**Incentivazioni di cui al fondo per la qualità della scuola**

1. Preso atto del disposto di cui all'art. 68, comma 1, della l.p. n. 3/2000, è demandata alla contrattazione decentrata la definizione della misura, delle modalità e dei criteri di erogazione, nella misura stabilita dalle disposizioni nel tempo vigenti, delle incentivazioni agli insegnanti che partecipano alla progettazione e alla realizzazione dei progetti di miglioramento del servizio scolastico finanziabili con il fondo predetto, con successivo accordo le parti provvederanno a regolare in via pattizia la materia.

**Art. 101**  
**Insegnanti di religione a tempo indeterminato**

1. Agli insegnanti di religione cattolica assunti a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 2, comma 1, della l.p. 9 aprile 2001, n. 5, si applicano, per quanto non diversamente disposto dalla medesima legge provinciale, le norme di stato giuridico ed il trattamento economico previsti per il personale docente del corrispondente ordine e grado di scuola della provincia di Trento.

**Art. 102**  
**Insegnanti di religione a tempo determinato**

1. Per tutti i posti non coperti da docenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, si provvede mediante contratti a tempo determinato stipulati dalla competente autorità scolastica d'intesa con l'ordinario diocesano di Trento. Analogamente si provvede per le sostituzioni dei docenti assenti, ferme restando le vigenti disposizioni in materia di sostituzioni.

2. Qualora per la copertura dei posti di cui al comma 1 venga assunto personale docente di religione cattolica già incaricato stabilizzato, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste per il personale a tempo indeterminato ed è fatto salvo il trattamento economico stabilito dall'art. 3, comma 6, del D.P.R. n. 399/88.

**Art. 103**  
**Orario di insegnamento del personale docente di religione cattolica**

1. L'orario settimanale di insegnamento dei docenti di religione cattolica è confermato nella misura vigente alla stipulazione del presente contratto. L'orario viene incrementato per i docenti della scuola secondaria, in aggiunta alle attività funzionali di cui al presente contratto:

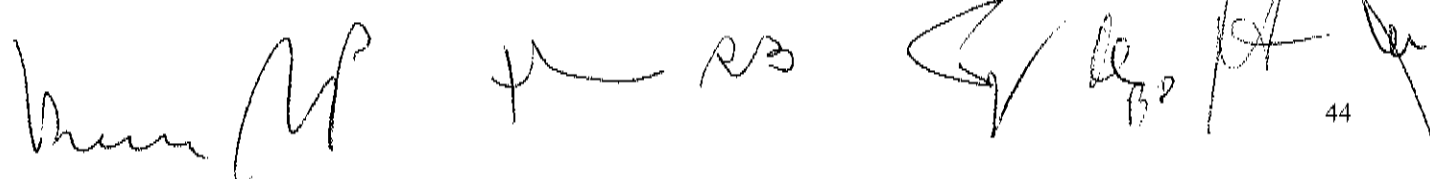
- a) a partire dall'anno scolastico 2004/2005 di un'ora da destinare ad attività di programmazione;
- b) a partire dall'anno scolastico 2005/2006 di un'ulteriore ora a disposizione;
- c) a partire dall'anno scolastico 2006/2007 di un'ulteriore ora per attività funzionali all'insegnamento.

Con le medesime decorrenze e con le stesse finalità, l'orario dei docenti della scuola primaria è aumentato di due ore.

**Art. 104**  
**Retribuzione dei docenti di religione**

1. Ai docenti di religione a tempo determinato si applica lo stato giuridico ed economico vigente per il personale docente a tempo determinato del rispettivo ordine e grado di scuola. Qualora prestino servizio a tempo parziale la retribuzione è riproporzionata rispetto agli orari previsti dall'art. 103.

**Art. 105**  
**Insegnanti specialisti di lingua straniera**



1. Per incentivare la disponibilità a prestare la loro attività nella scuola primaria, ai docenti specialisti di lingua straniera viene assegnato un orario di servizio di 20 ore settimanali, di cui almeno 18 di insegnamento, qualora si dichiarino disponibili ad espletare tale servizio per almeno un quadriennio.
2. Tale disposizione si applica anche agli insegnanti utilizzati.

**Art. 106**  
**Norma di salvaguardia**

1. Con la sottoscrizione del presente accordo cessano di avere efficacia le norme legislative, amministrative o contrattuali non richiamate dal presente contratto. Le parti potranno, entro un anno, prevedere ulteriori disposizioni rispetto ad istituti non disciplinati o parzialmente disciplinati dal presente contratto.
2. Continuano invece a trovare applicazione le seguenti disposizioni:
  - a) artt. 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - b) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di mutilati ed invalidi per servizio e norme in favore dei congiunti dei caduti per servizio, benefici spettanti ai mutilati ed invalidi di guerra e dei congiunti dei caduti in guerra;
  - c) tutta la materia relativa al collocamento a riposo resta regolata dalle norme vigenti;
  - d) la seguente normativa:
    - 1) art.17 del D.P.R. n. 3/57;
    - 2) art. 21 del DPR n. 399/88;
    - 3) art.53 L. 312/80 e art. 3, commi 6 e 7, del D.P.R.n.399/88;
    - 4) legge 11.2.1980, n. 26 (artt.1-4) e legge 25.6 1985, n.333;
    - 5) art.66, commi 6 e 7, del CCNL di data 4.8.1995;
    - 6) artt. 38, 40 e 67 del D.P.R. 10.1.1957, n. 3, art. 20 legge 24.12.1986, n 958 e art. 7 legge 30.12.1991, n. 412;
    - 7) art. 25, commi 16 e 17, del CCNL 4.08.1995;
    - 8) art. 2109 c.c.;
    - 9) art. 7 del D.P.R. n. 395/88.

**Art. 107**  
**Norma finale**

1. Le parti si impegnano ad individuare la sede delle procedure di raffreddamento dei conflitti come già prevista, per il Comparto Scuola, dall'art. 8 del C.C.N.L. di data 25 maggio 1999.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'Mun M', followed by 'H' and 'RS'. To the right of these are two more signatures, one of which includes the letters 'BP'. In the upper right corner, there is a signature that looks like 'PCC' with a checkmark below it. At the bottom right, there is a signature that appears to be 'PCC' and the number '45'.

## ALLEGATO A)

### 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.R.A.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

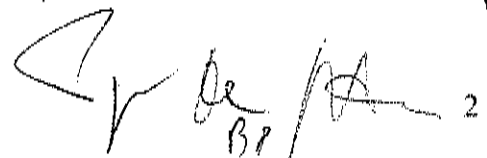
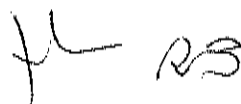
##### Tentativo obbligatorio di conciliazione

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

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

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. nonché 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 nonché 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. Decorso 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.
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 nonché 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 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;
  - 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;

*man NP*

*fl RO*

*SV*

*BP*

*BA*

*per*  
*per*  
*per*

- 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 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 ricsuzione**

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.

*Handwritten signature*

*Handwritten initials RB*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten notes and signatures on the right margin*

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 ruscare 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 ruscati. I soggetti così individuati non sono ulteriormente ruscabili 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 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 delle clausole di un contratto o accordo collettivo sottoscritto dall'A.P.R.A.N., il collegio, con ordinanza, indica la questione da risolvere esplicitando la

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

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.R.A.N. Entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione l'A.P.R.A.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.R.A.N. alla Segreteria del collegio in tempo utile per l'udienza fissata in ordinanza. L'A.P.R.A.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.R.A.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 impugate 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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## 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;
    - 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.R.A.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.

M. Brunetti RS

S. V. A. B. P. H. J. K. L. M. N. O. P. Q. R. S. T. U. V. W. X. Y. Z.

**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.

Per  
M

23

BP

8

**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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large signature that appears to be 'M... W...', followed by 'fr', 'R3', a large checkmark, 'BP', and another large signature. On the far right, there are two more signatures, one above the other, and a small number '9' at the bottom right corner.

**TABELLE INDENNITA' CONCILIATORI E ARBITRI**

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

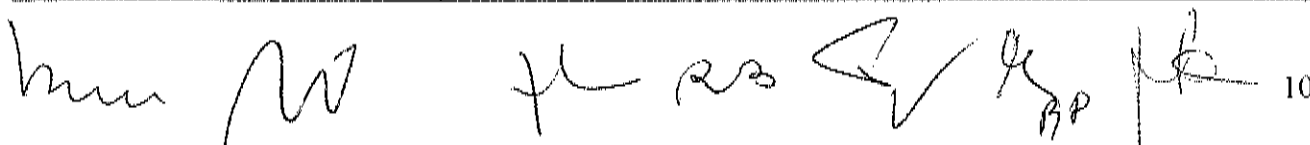
	Valore indeterminato di modesta rilevanza e comunque di valore fino ad Euro 10.329,00	Valore superiore ad Euro 10.329,00
CONCILIATORE UNICO	Euro 155,00	Euro 210,00

**TARIFE 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	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

**TARIFE COMPONENTI E PRESIDENTE DEL COLLEGIO PER ARBITRALE**

	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 ad Euro 51.646,00	Valore da Euro 51.646,00 ad Euro 103.291,00	Valore superiore ad Euro 103.291,00
PER CIASCUN COMPONENTE DEL COLLEGIO ARBITRALE	Euro 155,00	Euro 310,00	Euro 491,00	Euro 955,00	Euro 1.472,00	Euro 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


10



## 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 signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with the number '11' below it.

## ALLEGATO B)

### CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

#### Art. 1 Definizione

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

#### Art. 2 Principi

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:


- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
- f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dall'art. 50 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7;
- h) l'Amministrazione si impegna a dare ampia informazione e a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti del presente codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

#### Art. 3 Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.



#### Art. 4

#### Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

#### Art. 5

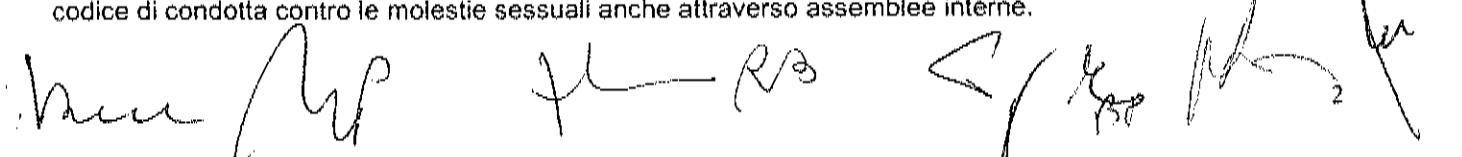
#### Denuncia formale

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza, che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente al dirigente generale.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adatterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle organizzazioni sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

#### Art. 6

#### Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti gli Enti dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'Amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le organizzazioni sindacali, la diffusione del codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appears to be a signature starting with 'M...', another starting with 'R...', and several other stylized initials and signatures.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del CCPL a cui è allegato il presente codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

*Man*

*pl Ro*

*CV*

*le<sup>BP</sup>*

*pl*

*Am*  
*of*  
*fr*

## ALLEGATO C)

### ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI MISSIONE E DEI RIMBORSI SPESE AL PERSONALE DOCENTE DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE A CARATTERE STATALE DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

#### Art. 1 Autorizzazione

1. La gestione delle visite guidate e dei viaggi di istruzione o connessi ad attività sportive in Italia e all'estero rientra nella completa autonomia decisionale e nella responsabilità degli organi di autogoverno delle istituzioni scolastiche nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.
2. Spetta al dirigente scolastico conferire successivamente l'affidamento dell'incarico e le responsabilità connesse.
3. Le missioni di servizio, diverse da quelle di cui al comma 1 sono autorizzate dal dirigente scolastico, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.
4. L'autorizzazione all'effettuazione della missione è preventivamente riportata su apposito foglio di viaggio ed indica anche il mezzo di trasporto di cui il docente può avvalersi.
5. Sul medesimo foglio di viaggio sono riportate le attestazioni del docente concernenti l'effettuazione della missione ed in particolare: la durata, gli eventuali chilometri percorsi, le spese sostenute e ammissibili a rimborso, nonché eventuali anticipi ricevuti.
6. In calce al foglio di viaggio il dirigente scolastico appone la dichiarazione di regolarità e conformità dei dati attestati dal docente.

#### Art. 2 Titolo all'indennità di missione

1. L'indennità di missione è dovuta al docente comandato in missione in località distante dall'ordinaria sede di servizio almeno 10 chilometri e per una durata complessiva non inferiore alle 4 ore.
2. La missione non compete per gli spostamenti nell'ambito dell'abituale dimora anche se distante più di 10 chilometri dall'ordinaria sede di servizio.
3. Nell'ipotesi in cui il docente venga comandato in missione in località compresa tra la sede della scuola e quella di abituale dimora, le distanze si computano partendo dalla località più vicina al luogo di missione.
4. L'indennità di missione spetta per i giorni strettamente necessari all'espletamento dell'incarico assegnato, tenuto conto ovviamente del tempo occorrente per i viaggi di andata e ritorno.
5. La durata della missione viene computata dall'ora in cui inizia il viaggio dal luogo stabilito per la partenza, all'ora in cui esso termina nello stesso luogo.
6. L'indennità di missione è corrisposta, sia in Italia che all'estero, per ogni ora di missione effettuata computando per intero le frazioni di ora superiori a 30 minuti e scomputando le frazioni di ora pari o inferiore a 30 minuti.

#### Art. 3 Spese rimborsabili

1. Sono rimborsate al docente, su richiesta e dietro presentazione di regolare fattura o altro documento idoneo, le seguenti spese sostenute in occasione di viaggi di missione:

*[Handwritten signatures and initials]*

- a) spese di pernottamento: in occasione dei viaggi di istruzione al personale è consentito soggiornare in albergo a non più di tre stelle, con i seguenti limiti di spesa: euro 108,00 per località nazionali non capoluogo di regione, euro 145,00 per i capoluoghi di regione e l'estero, euro 181,00 per le capitali estere. In caso di missioni di cui all'art. 1, comma 3, è consentito il rimborso della spesa di pernottamento in albergo di classe superiore qualora l'albergo utilizzato risulti convenzionato con enti o istituti che organizzano corsi di formazione e convegni cui i docenti sono autorizzati a partecipare. Nei casi in cui la meta sia un paese estero, per consentire un'adeguata individuazione della categoria dell'albergo utilizzato, l'interessato dovrà allegare alla documentazione di spesa una dichiarazione probatoria della Rappresentanza diplomatico-consolare accreditata presso il Paese estero in cui la missione è stata espletata;
- b) spese di viaggio: per l'utilizzo di mezzi di cui al successivo art. 4, incluse le spese per eventuali prenotazioni; nel caso di utilizzo del mezzo proprio è attribuita un'indennità chilometrica forfetaria nella misura di un terzo del costo della benzina verde vigente al primo giorno di ogni mese; tale indennità è decurtata di euro 0,0155 al chilometro per cilindrata superiori ai 1.000 cc. e di euro 0,0310 al chilometro per cilindrata pari o inferiori, con arrotondamento al centesimo di euro superiore. Sono rimborsabili anche le spese sostenute per pedaggi autostradali; le spese per il parcheggio sono rimborsate fino ad un massimo di euro 7,75= per ogni 24 ore di missione. Per la determinazione della distanza tra la sede di servizio, o di abituale dimora, ed il luogo di missione si tiene conto:
- per le missioni su territorio provinciale, della Tavola Polimetrica della Provincia di Trento;
  - per le missioni fuori dal territorio provinciale (estero compreso), della percorrenza chilometrica più breve desunta dalle tabelle A.C.I.;
- c) spese di vitto: in occasione di missioni di durata compresa fra 8 e 12 ore è ammesso il rimborso per la spesa relativa ad un pasto, mentre per le missioni superiori a 12 ore complessive è ammesso il rimborso per la spesa relativa a due pasti. I limiti di spesa ammessi sono i seguenti:
- missioni effettuate all'interno del territorio provinciale: euro 18,08.= per un pasto ed euro 36,16.= per due pasti;
  - missioni effettuate fuori provincia: euro 25,82.= per un pasto ed euro 51,64.= per due pasti;
  - missioni effettuate all'estero: euro 33,57.= per un pasto ed euro 67,14.= per due pasti.
- La fruizione gratuita del vitto è equiparata alla consumazione del pasto.

2. Il rimborso delle spese di cui al comma 1 è ammesso anche qualora le spese siano sostenute tramite agenzie di viaggio, purché dalla documentazione risulti analiticamente e con chiarezza che si tratta di spese rientranti nelle previsioni del presente articolo. In ogni caso deve essere prodotta in originale la specifica documentazione inerente l'utilizzo di mezzi che svolgono servizio di trasporto, le spese di parcheggio e di pedaggio autostradale. Tali spese sono rimborsabili per la quota di spettanza del docente nel caso di missione effettuata in comitiva organizzata.

3. In caso di missioni effettuate in base all'art. 1, comma 1, le spese di vitto e alloggio, nonché le spese di viaggio ed eventuali altre spese vengono sostenute direttamente dall'Istituzione scolastica qualora siano legate all'organizzazione preventiva dell'iniziativa, da parte della stessa, sia direttamente che per il tramite di agenzie di viaggio. In ogni caso deve essere prodotta in originale la specifica documentazione inerente l'utilizzo di mezzi pubblici rimborsabili per la quota di spettanza del docente nel caso di documentazione cumulativa. Le spese non comprese nell'organizzazione preventiva sono rimborsate se comprese fra quelle previste nel comma 1 del presente articolo, dietro presentazione di idonea documentazione.

4. Al dipendente inviato in missione che anticipi o posticipi per motivi personali di oltre 24 ore l'orario di partenza o di ritorno, le spese di viaggio sono rimborsate nella misura del 50%.

#### Art. 4 Mezzi di trasporto

1. Per recarsi in missione il docente può avvalersi dei seguenti mezzi pubblici e privati di trasporto:
- autobus, corriere ed altri mezzi di trasporto extraurbani;
  - navi ed altri mezzi di trasporto marittimo quando il luogo da raggiungere non abbia accesso che dal mare, lago o fiume;
  - aerei, nella classe più economica;
  - automezzi privati, secondo le modalità di cui all'articolo 5 (solo per le missioni di cui all'art. 1, comma 3);

- treno di qualsiasi tipo, anche in prima classe, comprese le carrozze letto singole in caso di viaggi notturni.

**Art. 5**  
**Autorizzazione all'uso del mezzo proprio**

1. L'autorizzazione all'uso del mezzo proprio viene rilasciata al personale docente di volta in volta, o periodicamente quando le condizioni della missione si ripetono senza variazioni, dal dirigente scolastico, su esplicita e motivata richiesta degli interessati.
2. Le condizioni per la concessione all'uso del mezzo proprio vengono valutate dal dirigente scolastico per ogni singolo caso.

**Art. 6**  
**Indennità di missione**

1. La misura dell'indennità di missione viene fissata dalla Giunta provinciale.
2. L'indennità di missione è determinata in misura eguale per tutto il personale docente per ora di missione. L'ammontare dell'indennità oraria di missione è ridotto del 30% per missioni sul territorio provinciale ed è aumentato del 50% per missioni all'estero.

**Art. 7**  
**Riduzione dell'indennità di missione**

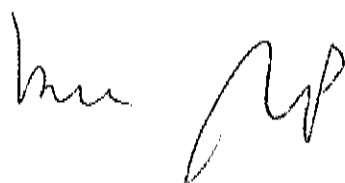
1. L'indennità di missione, così come determinata ai sensi dell'art. 6, è ridotta al 30% nel caso in cui il docente chieda il rimborso di vitto o fruiscia di pasti gratuiti.
2. La stessa riduzione viene applicata in tutti i casi in cui il docente fruiscia di vitto e alloggio gratuito da parte dell'Amministrazione o in tutti i casi in cui tale gratuità derivi da particolari condizioni legate all'organizzazione dell'iniziativa oggetto della missione.

**Art. 8**  
**Anticipazione**

1. Per missioni da compiersi fuori dal territorio provinciale, al docente che ne faccia richiesta sono anticipabili, secondo le modalità previste dal comma 1 dell'art. 9 della legge provinciale 8 giugno 1987, n. 10, fino al 100% dell'importo presunto dei rimborsi spese spettanti per l'effettuazione delle missioni medesime, esclusa l'indennità oraria. L'anticipo delle somme necessarie è disposto secondo le modalità contabili fissate dall'Amministrazione.
2. L'anticipazione di cui al comma 1 è concessa anche all'interno del territorio provinciale, qualora la missione comporti il sostenimento di spese per il pernottamento.
3. Nella base per il calcolo dell'anticipazione vanno escluse le spese liquidate direttamente dall'Istituzione scolastica di cui all'art. 3, comma 3.

**Art. 9**  
**Norme finali**

1. Le disposizioni di cui ai precedenti articoli si applicano per missioni effettuate a decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo all'entrata in vigore del presente accordo.



## ALLEGATO D)

### REGOLAMENTAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR), DELLE ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE.

#### Art. 1 Campo di applicazione

1. La disciplina di cui al presente Allegato si applica a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato di cui all'art. 3, c. 1, punto 2), lett. a) del D.P.P. 20 novembre 2003, n. 44-7/Leg.
2. Le disposizioni di cui al presente Allegato si applicano ai dipendenti a tempo determinato limitatamente alla parte B.

#### PARTE A

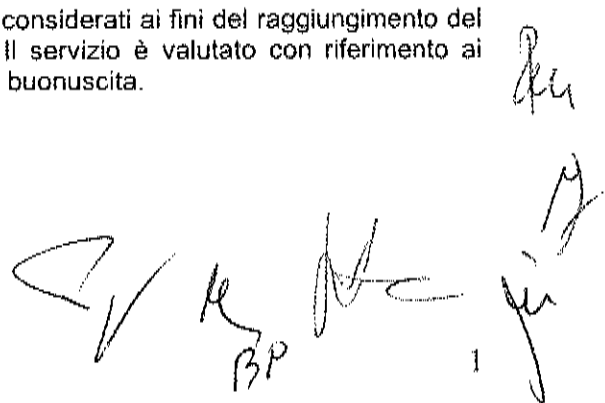
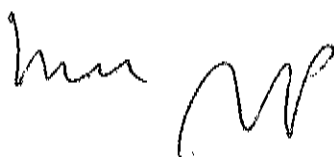
#### DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

#### Art. 2 Trattamento di fine rapporto

1. Nei confronti del personale che aderisce ad un fondo pensione cessa di essere applicato il TFS e si applica il TFR secondo la disciplina prevista dal DPCM 20 dicembre 1999.
2. La retribuzione utile ai fini del calcolo dell'accantonamento annuo per il TFR è quella definita dal contratto collettivo provinciale di lavoro del comparto del personale delle Autonomie locali.

#### Art. 3 Anticipazione del TFR

1. In attesa della possibilità per i lavoratori di poter beneficiare presso il fondo pensione dell'anticipazione sul TFR di cui all'articolo 2120 del codice civile, il datore di lavoro provvede direttamente alla concessione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge provinciale e della contrattazione collettiva provinciale vigenti.
2. Il dipendente rilascia all'Amministrazione una procura irrevocabile a garanzia del recupero dell'anticipazione del TFR dall'INPDAP per la parte eccedente l'eventuale credito nei confronti dell'Amministrazione provinciale.
3. L'anticipazione del TFR rivalutata secondo i parametri di cui al comma 4 dell'art. 2120 del codice civile viene recuperata dal TFR medesimo.
4. I servizi a tempo indeterminato prestati nella scuola statale sono considerati ai fini del raggiungimento del requisito degli otto anni per la corresponsione dell'anticipazione. Il servizio è valutato con riferimento ai periodi utili ai fini del trattamento di fine rapporto e/o dell'indennità di buonuscita.





## PARTE B

### DISCIPLINA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

#### Art. 4

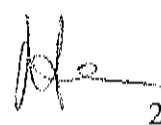
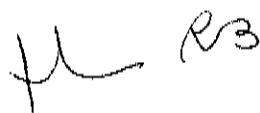
##### Adesione ai fondi pensione

1. Il personale docente iscritto nei ruoli nominativi provinciali ai sensi del comma 2 dell'articolo 2 del DPR 15 luglio 1988, n. 405, assunto con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata non inferiore a 3 mesi continuativi, può aderire al fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro operanti nel territorio del Trentino - Alto Adige (LABORFONDS).
2. Il personale di cui al comma 1 può, in alternativa, aderire ad altri fondi pensione secondo la disciplina prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Le modalità di adesione ai fondi, di permanenza nei fondi e di ogni altra facoltà esercitabile dal dipendente sono disciplinate dagli statuti e dagli accordi costitutivi dei fondi stessi.
4. L'adesione ai fondi pensione ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio, che si intende sia quello in cui la stessa perviene all'Amministrazione.

#### Art. 5

##### Contribuzione

1. Sono versate a LABORFONDS o ad altro fondo in applicazione del vigente CCPL le seguenti contribuzioni:
  - a. 1% della retribuzione utile ai fini del TFR, come definita dall'art. 2, con ritenuta a carico del lavoratore;
  - b. 1% della retribuzione utile ai fini del TFR, come definita dall'art. 2, con versamento a carico del datore di lavoro; tale misura è raddoppiata per l'anno 2002 (2%) e maggiorata del 50% per l'anno 2003 (1,5%).
2. Sono contabilizzate dall'INPDAP, senza oneri per i lavoratori, per essere versate al fondo pensione complementare cui risulta iscritto il lavoratore alla data di cessazione dal rapporto di lavoro con diritto al trattamento pensionistico complementare ovvero con diritto al riscatto della posizione individuale:
  - a. la quota del 2% della retribuzione utile ai fini del TFR dei dipendenti già in servizio al 31 dicembre 2000;
  - b. la quota dell'1,5% della base contributiva di riferimento del trattamento di fine servizio (TFS), secondo le modalità previste dall'articolo 2, commi 4 e 5, del DPCM 20 dicembre 1999 per tutto il personale;
  - c. il 100% dell'accantonamento annuo per il TFR dei dipendenti assunti dal 1° gennaio 2001.
3. I versamenti ai fondi pensione complementare cui possono aderire i lavoratori, ivi inclusi quelli aggiuntivi, sono disposti secondo quanto previsto dai rispettivi statuti e accordi istitutivi. Il docente associato al fondo ha facoltà di effettuare versamenti aggiuntivi a quelli previsti al punto a) del comma 1 a scaglioni dell'1% della retribuzione utili ai fini TFR fino a raggiungere il limite massimo della deducibilità fiscale, fermo restando il contributo a carico dell'Ente. Il docente può variare la propria contribuzione al fondo a partire dal 1° gennaio di ogni anno dandone comunicazione scritta all'Ente entro il 30 ottobre dell'anno precedente.
4. Ai fondi sono versate le quote di adesione e di iscrizione secondo quanto previsto dai vigenti CCPL.



## PARTE C

### DISCIPLINA DI CONCESSIONE DELLE ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

#### Art. 1 Beneficiari

1. Possono chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto i dipendenti che abbiano maturato presso la scuola a carattere statale almeno 8 anni di servizio alla data di presentazione della domanda. Il servizio è valutato con riferimento ai periodi utili ai fini del trattamento di fine rapporto e/o dell'indennità di buonuscita. Ai fini della maturazione del servizio minimo di 8 anni sono utili i periodi di servizio prestati presso altri Enti, purché relativamente a tali periodi non sia già stato erogato il relativo trattamento di fine rapporto, comunque denominato, ovvero anticipazioni sullo stesso, per le quali si applicano le medesime disposizioni previste dal presente accordo per i dipendenti.
2. Non possono essere accolte le domande dei dipendenti dimissionari o collocati a riposo d'ufficio anche con decorrenza successiva alla data di scadenza di presentazione delle domande.
3. I requisiti soggettivi e oggettivi previsti dal presente accordo devono essere posseduti alla data di presentazione della domanda. Tuttavia, se nel periodo intercorrente fra la data della domanda e la concessione dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto dovessero verificarsi fatti tali da modificare la situazione dichiarata con la domanda, il dipendente è tenuto a darne immediata comunicazione ai fini della verifica della persistenza del diritto all'anticipazione e della relativa misura.

#### Art. 2 Misura e concessione dell'anticipazione

1. L'ammontare dell'anticipazione è stabilito in misura non superiore al 70% del trattamento di fine rapporto maturato alla data di presentazione della domanda, ivi inclusa la sola rivalutazione fino al mese precedente, fermo restando il limite di cui al comma 2. Per i dipendenti provenienti da altri Enti l'anticipazione è calcolata con riferimento al trattamento di fine rapporto maturato.
2. L'ammontare dell'anticipazione non può comunque essere superiore alla spesa programmata risultante dalla domanda e ritenuta ammissibile ai sensi del successivo articolo 7.
3. Nel determinare l'ammontare dell'anticipazione dovranno essere detratte le eventuali quote del trattamento di fine rapporto impegnate a garanzia di esposizioni debitorie del dipendente (prestiti INPDAP, pignoramenti, ecc.). In sostituzione della detrazione, il dipendente può presentare una fidejussione bancaria a garanzia dell'esposizione debitoria.
4. La concessione dell'anticipazione è disposta secondo le modalità previste dalla normativa provinciale vigente.
5. Alla concessione dell'anticipazione si provvede seguendo l'ordine cronologico della data di presentazione delle domande.
6. L'anticipazione viene concessa, di norma, una sola volta nel corso del rapporto di lavoro prestato presso la scuola a carattere statale o presso l'Ente di provenienza per i servizi considerati utili ai sensi del comma 1 dell'articolo 1.
7. L'anticipazione può essere concessa una seconda volta, ma non prima che siano trascorsi 8 anni dalla data della precedente concessione, solo per:

a. spese sanitarie di cui alla lettera a, comma 1, dell'articolo 4, indipendentemente dal motivo della prima concessione;



b. acquisto o costruzione dell'unica abitazione di cui alla lettera b), comma 1, dell'articolo 4, sempre che la prima volta sia stata concessa per spese sanitarie di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 4 o per oneri di studio per i figli di cui alla lettera e), comma 1, dell'articolo 4 o per motivi di particolare gravità di cui alla lettera g), comma 1, dell'articolo 4;

c. motivi di particolare gravità di cui alla lettera g), comma 1, dell'articolo 4, indipendentemente dal motivo della prima concessione;

d. per tutti i motivi di cui all'articolo 4, nel caso in cui la precedente anticipazione lorda concessa sia inferiore ad un quarto di quella cui il dipendente avrebbe teorico diritto al momento della seconda domanda;

e. per oneri di studio dei figli studenti frequentanti studi universitari con permanenza in località diversa da quella di residenza indipendentemente dal motivo della prima concessione.

8. L'anticipazione viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto con riferimento all'anno di erogazione e non concorre pertanto alla rivalutazione di cui al comma 4 dell'articolo 2120 del C.C..

9. Qualora ricorrano i motivi di particolare gravità di cui al comma 7, lett. c), l'anticipazione può essere concessa una seconda volta anche prima che siano trascorsi otto anni dalla data della precedente concessione.

### **Art. 3 Finanziamento delle domande**

1. Le domande sono soddisfatte annualmente entro i limiti degli appositi stanziamenti disponibili in bilancio, distintamente indicati in relazione a quanto previsto all'articolo 5.

2. Le domande escluse per esaurimento dei fondi disponibili in bilancio sono riconsiderate d'ufficio nell'anno successivo e sono finanziate in via prioritaria.

### **Art. 4 Motivi per i quali viene concessa l'anticipazione**

1. L'anticipazione del trattamento di fine rapporto viene concessa per i motivi di seguito elencati:

a) spese sanitarie per terapie e interventi straordinari per il dipendente e per i componenti il proprio nucleo familiare. Per spese sanitarie si intendono quelle prestazioni che possiedono il requisito della straordinarietà (interventi chirurgici, degenze, cure odontoiatriche, ecc.).

E' ammessa anche la spesa per i ticket sanitari, le visite specialistiche e l'acquisto di occhiali da vista e lenti a contatto, purché la singola fattura/ricevuta sia di importo superiore ad Euro 50,00. E' ammessa inoltre la spesa per l'acquisto dell'autoveicolo adattato per portatori di handicap.

La spesa deve essere di importo non inferiore al 10% del reddito annuo netto del richiedente, valutato sulla base del reddito imponibile, detratta l'imposta netta pagata come risultanti dall'ultima dichiarazione dei redditi presentata;

b) acquisto o costruzione dell'unico alloggio, destinato a residenza abituale per il dipendente e i componenti il proprio nucleo familiare. La spesa è ammessa anche nel caso il richiedente o i componenti il suo nucleo familiare siano proprietari o assegnatari o locatari con patto di futura vendita o usufruttuari o con diritto di abitazione di altro alloggio purché idoneo al fabbisogno della propria famiglia. Per la definizione di alloggio idoneo si fa riferimento al successivo articolo 10. Si considera ricompreso nel concetto di acquisto anche l'assegnazione dell'alloggio in cooperativa a proprietà divisa o indivisa e il riscatto.

E' ammessa anche la sola spesa per l'acquisto o la costruzione del garage (massimo due posti auto) purché:

- il garage sia di pertinenza o al servizio dell'abitazione destinata a residenza abituale del dipendente, e

*Man* *SP* *fe* *RS* *Boke* *4*

- sia l'unico garage di proprietà del dipendente e/o dei componenti il proprio nucleo familiare.

Non sono invece ammesse le sole spese per l'acquisto/costruzione delle pertinenze dell'alloggio (cantina, terrazza, giardini, ecc.).

La spesa deve essere di importo non inferiore al 30% del reddito annuo netto del richiedente, valutato sulla base del reddito imponibile detratta l'imposta netta pagata come risultanti dall'ultima dichiarazione dei redditi presentata;

c) lavori di ristrutturazione dell'unico alloggio, destinato a residenza abituale per il dipendente e i componenti il proprio nucleo familiare; tale ipotesi ricorre anche nel caso il richiedente o i componenti il suo nucleo familiare siano proprietari o assegnatari o locatari con patto di futura vendita o usufruttuari o con diritto di abitazione di altro alloggio idoneo al fabbisogno della propria famiglia. Per la definizione di alloggio idoneo si fa riferimento al successivo articolo 10.

Fra i lavori di ristrutturazione sono ricomprese anche le seguenti spese:

- per il rifacimento del tetto dell'edificio in cui è sito l'alloggio;

- per lavori di ampliamento dell'alloggio ma solo se l'abitazione, prima di essere ampliata, ha una superficie utile complessiva inferiore ai parametri di cui all'articolo 10;

- per lavori necessari alla stabilità dell'immobile (muri di sostegno, ecc.);

- per la costruzione dell'ascensore pertinente all'abitazione.

Sono esclusi i lavori di ristrutturazione delle pertinenze dell'alloggio (cantina, garage, terrazza, giardini, ecc.).

La spesa deve essere di importo non inferiore al 30% del reddito annuo netto del richiedente, valutato sulla base del reddito imponibile detratta l'imposta netta pagata come risultanti dall'ultima dichiarazione dei redditi presentata;

d) estinzione anticipata o riduzione parziale di mutui ipotecari, ivi compresi quelli coperti da agevolazioni finanziarie concesse da Enti Pubblici o da soggetti privati, contratti per i motivi di cui alle lettere b) e c) (acquisto o costruzione o ristrutturazione dell'unico alloggio – escluso acquisto/costruzione del solo garage). La spesa deve essere di importo non inferiore al 30% del reddito annuo netto del dipendente, valutato sulla base del reddito imponibile detratta l'imposta netta pagata come risultanti dall'ultima dichiarazione dei redditi presentata;

e) oneri di studio per i figli.

L'anticipazione spettante è pari ad Euro:

- 5.000,00 annuali per la durata legale del corso di studi per lo studente fuori sede;

- 2.000,00 annuali per la durata legale del corso di studi per lo studente pendolare;

- 1.500,00 annuali per la durata legale del corso di studi per lo studente in sede.

Tali misure sono ridotte alla metà per le scuole dell'obbligo e per le scuole secondarie superiori.

Gli oneri di studio possono riguardare un periodo non superiore alla durata legale di un solo corso di studi per ogni figlio.

La spesa media annuale deve essere di importo non inferiore al 10% del reddito annuo netto del richiedente, valutato sulla base del reddito imponibile detratta l'imposta netta pagata come risultanti dall'ultima dichiarazione dei redditi presentata.

Fra gli oneri di studio sono comprese anche le sole spese per corsi all'estero, sempre se attinenti al corso di studio legale e riferite, esclusivamente, a:

- studenti universitari o para-universitari o post universitari (Erasmus, ecc.);

- studenti delle scuole secondarie superiori con un periodo di permanenza all'estero pari ad almeno un anno scolastico (Intercultura, ecc.).

La spesa per detti corsi all'estero è ammessa nella misura effettivamente sostenuta e documentata, indipendentemente dalla spesa media annuale di cui sopra. L'anticipazione non potrà comunque superare l'importo totale di Euro 6.000,00;

f) acquisto o costruzione dell'unico alloggio, destinato a residenza abituale per il figlio maggiorenne. Si considera ricompreso nel concetto di acquisto anche l'assegnazione dell'alloggio in cooperativa a proprietà divisa o indivisa e il riscatto. La spesa deve essere di importo non inferiore al 30% del reddito annuo netto del richiedente, valutato sulla base del reddito imponibile detratta l'imposta netta pagata come risultanti dall'ultima dichiarazione dei redditi presentata;

RO

BP

5

g) motivi di particolare gravità connessi ai fabbisogni fondamentali della vita familiare e tali da pregiudicare la situazione economica del dipendente e dei componenti il proprio nucleo familiare. La concessione dell'anticipazione, in tale caso, è disposta secondo le modalità previste all'articolo 5;

h) fruizione dei periodi di congedo da parte del dipendente, di cui all'articolo 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 (congedo parentale) e degli articoli 5 e 6 della legge 53/2000 (congedi per la formazione). In tal caso l'anticipazione è concessa solo per periodi che diano luogo ad una riduzione retributiva netta corrispondente ad almeno tre mensilità intere nette calcolate a partire dall'inizio del primo periodo di aspettativa. L'ammontare dell'anticipazione concedibile è pari alla perdita di retribuzione fissa netta subita nel periodo di congedo;

i) estinzione anticipata o riduzione parziale di mutui diversi da quelli di cui alla lettera d), contratti per periodi di ammortamento non inferiori a 10 anni, sempreché il periodo di ammortamento sia, alla data della domanda, in corso da almeno 3 anni; la spesa deve essere di importo non inferiore al 30% del reddito annuo netto del richiedente, valutato sulla base del reddito imponibile detratta l'imposta netta pagata come risultante dall'ultima dichiarazione dei redditi presentata;

2. Nel caso la domanda riguardi più di un motivo, la verifica dei limiti di reddito è effettuata con riferimento a ciascun motivo.

3. Le spese di cui al comma 1, lettere b), c) e d) (acquisto/costruzione/ristrutturazione casa per il dipendente e mutuo ipotecario) sono ammissibili, qualora:

a) il dipendente e i componenti il proprio nucleo familiare non siano proprietari, o assegnatari, o locatari con patto di futura vendita, o usufruttuari, o con diritto di abitazione di altro alloggio idoneo o di altro garage;

b) l'alloggio sia destinato a residenza abituale per il dipendente e per i componenti il proprio nucleo familiare. Nel caso di acquisto/costruzione del solo garage: il garage costituisca l'unica proprietà al servizio (o di pertinenza) dell'alloggio di residenza del dipendente;

c) l'alloggio e/o il garage sia intestato o cointestato, indifferentemente, al dipendente e/o al coniuge. Se cointestato anche ad altre persone oltre che al dipendente e/o al coniuge, la spesa ammessa è quella relativa alle sole quote di comproprietà del dipendente e/o del coniuge.

4. La spesa di cui al comma 1, lettera f) del presente articolo (acquisto/costruzione alloggio per il figlio maggiorenne) è ammissibile, qualora:


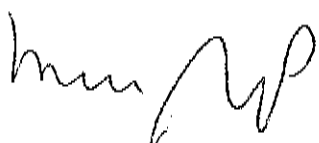
a) il figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio e/o i componenti il proprio nucleo costituito o costituendo nucleo familiare non siano proprietari, o assegnatari, o locatari con patto di futura vendita, o usufruttuari, o con diritto di abitazione di altro alloggio idoneo;

b) il dipendente e/o i componenti il proprio nucleo familiare non siano proprietari, o assegnatari, o locatari con patto di futura vendita, o usufruttuari, o con diritto di abitazione di più di un alloggio idoneo oltre a quello oggetto della domanda (l'idoneità è riferita al nucleo familiare del figlio maggiorenne);

c) l'alloggio sia destinato a residenza abituale per il figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio. Non è pertanto ammissibile la domanda per spese inerenti l'abitazione acquistata a titolo speculativo o di mero investimento, da abitare saltuariamente;

d) l'alloggio sia intestato o cointestato, indifferentemente, al dipendente, al coniuge o al figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio. Se cointestato anche ad altre persone oltre che al dipendente e/o al coniuge e/o al figlio maggiorenne, la spesa ammessa è quella relativa alle sole quote di comproprietà del dipendente e/o del coniuge e/o del figlio.

Nel caso il dipendente o il figlio maggiorenne e/o i componenti i rispettivi nuclei familiari risultino proprietari di altri alloggi, la verifica dell'idoneità o meno di tali alloggi si riferisce al nucleo familiare del figlio maggiorenne.



**Art. 5**  
**Motivi di particolare gravità**

1. L'anticipazione del trattamento di fine rapporto per motivi di particolare gravità, di cui alla lettera g) del comma 1 dell'articolo 4, è disposta previo parere del Sovrintendente scolastico ed è finanziata con apposito stanziamento di bilancio.

**Art. 6**  
**Definizione di nucleo familiare**

1. Per nucleo familiare si intende la situazione dello stato famiglia risultante negli archivi anagrafici del comune di residenza. L'eventuale coniuge, non legalmente separato, si considera in ogni caso componente del nucleo familiare, anche se non convivente.

2. Nel caso di coloro che, inseriti in un nucleo familiare composto da più persone, intendano costituire un nucleo familiare a sé stante, la valutazione dei requisiti è riferita ai destinatari dell'alloggio oggetto della domanda.

**Art. 7**  
**Spese ammissibili**

1. Sono ammissibili le spese già sostenute ma non anteriormente a tre anni dalla data di presentazione della domanda, le spese in corso di sostenimento e quelle ancora da sostenere.

2. Sono dettratti dalla spesa i contributi a fondo perduto, i rimborsi e le agevolazioni concessi al dipendente o ai familiari da Enti Pubblici o da soggetti privati per il sostenimento della spesa oggetto della domanda (per esempio contributi in conto capitale Comprensorio, anticipazioni su T.F.R., rimborsi ASL/Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari, borse o assegni di studio e simili, ecc.).

3. E' altresì dedotto dalla spesa per gli interventi di cui alle lettere b), c), d) e f) dell'articolo 4 (acquisto/costruzione alloggio, ristrutturazione alloggio, mutui ipotecari):

a) il valore di eventuali alloggi inidonei di proprietà esclusiva del dipendente e/o dei componenti il proprio nucleo familiare e, nel caso di cui alla lettera f) (acquisto/costruzione casa per figlio maggiorenne), si detrae dalla spesa anche il valore di eventuali alloggi inidonei di proprietà esclusiva del figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio e/o dei componenti il suo nucleo familiare;

b) il valore di eventuali alloggi non di proprietà esclusiva del dipendente e/o dei componenti il proprio nucleo familiare e, nel caso di cui alla lettera f), anche dei figli maggiorenni beneficiari dell'alloggio e/o dei componenti il proprio nucleo familiare, sempre che la rendita catastale complessiva delle quote di comproprietà superi i limiti previsti dai commi 2, 3 e 4 dell'articolo 5 delle disposizioni attuative della L.P. 13 novembre 1992, n. 21 e s.m..

Il valore degli alloggi è calcolato sulla base di quello stabilito ai fini dell'applicazione dell'I.C.I..

Non si detrae:

- il valore dell'alloggio in nuda proprietà purché l'appartamento sia abitato stabilmente dal titolare del diritto di usufrutto o di abitazione;
- il valore dell'alloggio assegnato al coniuge in caso di separazione legale o divorzio purché questi vi abiti stabilmente.

**Art. 8**  
**Modalità e termini per la presentazione delle domande**

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "mu", "SP", "fe", "B3", "VBP", "7", and others.]*

1. Le domande di concessione dell'anticipo del trattamento di fine rapporto, da redigersi su apposito modello, possono essere presentate in qualsiasi periodo dell'anno e solo a intervento già iniziato. Le domande sono finanziate con gli appositi stanziamenti di bilancio.

Le domande devono essere presentate all'Amministrazione ovvero possono essere spedite a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno oppure tramite fax.

2. Alla domanda deve essere allegata la seguente documentazione, sostituita o integrata, nel caso di spesa già sostenuta, con la documentazione di cui al comma 5 dell'articolo 9:

a) per spese sanitarie:

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;
- idonea documentazione sanitaria, quali per esempio preventivi rilasciati dal medico curante o dai presidi sanitari prescelti per la terapia o l'intervento;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante gli estremi della fattura/ricevuta comprovante l'inizio dell'intervento;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'eventuale richiesta/ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto, rimborsi e agevolazioni per le medesime spese, nonché l'entità dell'eventuale rimborso;

b) per l'acquisto, la costruzione o la ristrutturazione dell'abitazione:

- nel caso di acquisto:

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante gli estremi del contratto preliminare di compravendita, gli estremi di registrazione presso l'Agenzia delle Entrate, il costo dell'alloggio e l'importo dell'acconto versato;

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il possesso dei requisiti di cui all'articolo 4, comma 3, o, a seconda del caso, comma 4, nonché gli eventuali altri alloggi idonei di cui all'art. 7, comma 3, con le relative rendite catastali;

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'eventuale richiesta/ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto, rimborsi e agevolazioni per le medesime spese, nonché l'entità dell'eventuale rimborso;

- nel caso di assegnazione in cooperativa:

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;

-dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'identità del socio prenotatario, l'individuazione dell'alloggio, la spesa complessiva a carico del socio, l'entità di eventuali finanziamenti agevolati e l'acconto versato o, in sostituzione, dichiarazione del Presidente della Cooperativa, su carta intestata della Cooperativa, con firma autenticata, attestante gli stessi dati;

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il possesso dei requisiti di cui all'articolo 4, comma 3 o, a seconda del caso, comma 4, nonché gli eventuali altri alloggi inidonei di cui all'articolo 7, comma 3, con le relative rendite catastali;

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'eventuale richiesta/ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto, rimborsi e agevolazioni per le medesime spese, nonché l'entità dell'eventuale rimborso;

- nel caso di riscatto di alloggi:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'mu', 'RS', 'K', 'B', and a large signature on the right with the number '8' below it.

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'impegno al riscatto dell'alloggio, l'importo da pagare, le relative scadenze e l'acconto versato o, in sostituzione, dichiarazione dell'istituto alienante (esempio ITEA) attestante gli stessi dati;

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il possesso dei requisiti di cui all'articolo 4, comma 3 o, a seconda del caso, comma 4, nonché gli eventuali altri alloggi inidonei di cui all'articolo 7, comma 3, con le relative rendite catastali;

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'eventuale richiesta/ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto, rimborsi e agevolazioni per le medesime spese, nonché l'entità dell'eventuale rimborso;

- nel caso di costruzione o di ristrutturazione:

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;

- dichiarazione sostitutiva di certificazioni e dell'atto di notorietà attestante:

- gli estremi della concessione ad edificare o della diversa documentazione prevista dalla vigente legislazione (autorizzazione comunale, asseverazione del tecnico, ecc.);

- la proprietà o comproprietà del terreno o dell'alloggio da ristrutturare nonché i dati identificativi degli immobili;

- gli estremi della fattura comprovante l'inizio dell'intervento;

- computo metrico estimativo redatto da professionista iscritto agli albi professionali o dettagliato preventivo di spesa o, qualora la spesa sia già stata sostenuta, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante gli estremi delle fatture quietanzate;

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il possesso dei requisiti di cui all'articolo 4, comma 3 o, a seconda del caso, comma 4, nonché gli eventuali altri alloggi inidonei di cui all'articolo 7, comma 3, con le relative rendite catastali;

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'eventuale richiesta/ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto, rimborsi e agevolazioni per le medesime spese, nonché l'entità dell'eventuale rimborso;

c) per estinzione o riduzione di mutui ipotecari:

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante gli estremi del contratto di mutuo ipotecario;

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'ammontare del debito residuo e il motivo dell'erogazione del mutuo o, in sostituzione, dichiarazione dell'istituto bancario attestante gli stessi dati;

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il possesso dei requisiti di cui all'articolo 4, comma 3, nonché gli eventuali altri alloggi inidonei di cui all'articolo 7, comma 3, con le relative rendite catastali;

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'eventuale richiesta/ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto, rimborsi e agevolazioni per le medesime spese, nonché l'entità dell'eventuale rimborso;

d) per oneri per studi dei figli:

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'iscrizione al corso di studi del figlio;

- nel caso di permanenza del figlio in località diversa da quella di residenza della famiglia del dipendente, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante gli estremi del documento che comprova la spesa (esempio contratto di affitto registrato presso l'Agenzia delle Entrate, o ricevuta del convivito, ecc.);

A series of handwritten signatures and initials are located at the bottom of the page. From left to right, they include: a signature that appears to be 'M...', a signature 'WP', a signature 'fr', the initials 'RB', a signature 'A', a signature 'PSP', a signature 'M...', and a signature 'K...'. There is also a checkmark symbol on the right side.



- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'eventuale richiesta/ottenimento da parte del richiedente o dei familiari di contributi a fondo perduto, rimborsi e agevolazioni per le medesime spese, nonché l'entità dell'eventuale rimborso;
- per i corsi all'estero anche un preventivo di spesa;

e) motivi di particolare gravità:

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;
- relazione che illustra i motivi che hanno portato alla grave situazione economica e idonea documentazione delle spese sostenute e/o da sostenere;
- dichiarazione sostitutiva di certificazione e/o dell'atto di notorietà attestante la situazione reddituale e patrimoniale del dipendente e dei componenti la sua famiglia;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'eventuale richiesta/ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto, rimborsi e agevolazioni per le medesime spese, nonché l'entità dell'eventuale rimborso;

f) fruizione dei periodi di congedo:

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'eventuale richiesta/ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto, rimborsi e agevolazioni per le medesime spese, nonché l'entità dell'eventuale rimborso;

g) per estinzione o riduzione di mutui :

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante gli estremi del contratto di mutuo;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'ammontare del debito residuo e il motivo dell'erogazione del mutuo o, in sostituzione, dichiarazione dell'istituto bancario attestante gli stessi dati.

3. In sostituzione delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni o dell'atto di notorietà, può essere allegata la corrispondente documentazione in originale o copia autentica. La documentazione probatoria di spesa di cui all'art. 9, comma 3, se non allegata alla domanda, deve essere presentata entro la data fissata dal provvedimento di concessione dell'anticipazione.

4. Il provvedimento di concessione dell'anticipazione deve essere adottato entro 90 giorni dalla data di presentazione della domanda, salvo i casi di cui all'articolo 3, comma 2.

### Art. 9

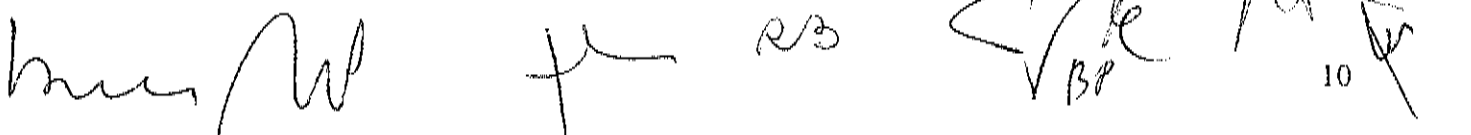
#### Erogazione dell'anticipazione e documentazione probatoria di spesa

1. Il pagamento dell'anticipazione avviene con un unico versamento a saldo o con più acconti a seconda del tipo di spesa e dei relativi tempi di sostenimento, secondo criteri stabiliti dal responsabile della Struttura competente alla concessione dell'anticipazione stessa.

2. Successivamente all'erogazione, i beneficiari dell'anticipazione sono comunque tenuti a presentare la documentazione, di cui al successivo punto 3, comprovante l'avvenuto sostenimento delle spese entro i termini fissati col provvedimento di concessione. Tali termini possono essere prorogati, su richiesta del dipendente, solo in casi eccezionali dovuti al verificarsi di eventi imprevisti e debitamente documentati.

3. La documentazione probatoria di spesa è costituita da:

a) per le spese sanitarie:

 Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right that includes the number '10' below it.

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante gli estremi delle fatture/ricevute quietanziate;

b) per l'acquisto dell'abitazione:

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante gli estremi dell'atto notarile di compravendita, gli estremi della registrazione presso l'Agenzia delle Entrate, il costo dell'alloggio e le modalità di pagamento;

- nel caso di acquisto tramite cooperativa edilizia:

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante gli estremi dell'atto notarile di assegnazione, gli estremi della registrazione presso l'Agenzia delle Entrate, il costo dell'alloggio e le modalità di pagamento o estratto del libro verbali del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa da cui risulti l'identità del socio assegnatario, la data dell'assegnazione, l'individuazione dell'alloggio, il costo e le modalità di pagamento;

- nel caso di riscatto dell'alloggio:

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante gli estremi dell'atto notarile di compravendita, gli estremi della registrazione presso l'Agenzia delle Entrate, il costo dell'alloggio e le modalità di pagamento;

c) per la costruzione e/o la ristrutturazione dell'alloggio:

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante gli estremi delle fatture quietanziate;

d) per l'estinzione o la riduzione di mutui ipotecari:

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante la data di estinzione/riduzione del mutuo e l'ammontare del debito residuo dopo l'eventuale riduzione o, in sostituzione, dichiarazione dell'istituto bancario attestante gli stessi dati;

e) per gli oneri per studi dei figli:

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'iscrizione e la frequenza, nel caso quest'ultima sia obbligatoria, al corso degli studi del figlio;

- nel caso di permanenza del figlio in località diversa da quella di residenza della famiglia del dipendente, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante gli estremi del documento che comprova la spesa (esempio contratto di affitto registrato presso l'Agenzia delle Entrate, o ricevute del convitto, ecc.);

- per i corsi all'estero, anche una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante le spese sostenute e gli estremi della relativa documentazione;

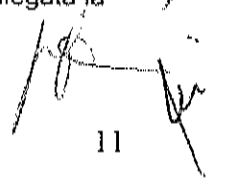
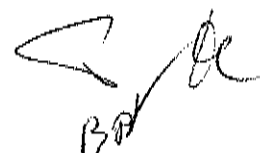
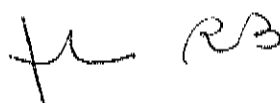
f) per motivi di particolare gravità:

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante le spese sostenute e gli estremi della relativa documentazione;

g) per fruizione di periodi di congedo:

nessuna documentazione.

4. In sostituzione delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni o dell'atto di notorietà, può essere allegata la corrispondente documentazione in originale o copia autentica.



5. I dipendenti dovranno rendicontare, in ogni caso, almeno l'importo lordo concesso.

6. In caso di mancata presentazione della documentazione probatoria di spesa, sarà disposta la revoca dell'anticipazione e il recupero della somma lorda corrisposta, maggiorata degli interessi legali e della somma necessaria alla ricostituzione integrale del fondo di accantonamento individuale previsto per legge, salvo ogni ulteriore responsabilità del dipendente.

#### **Art. 10 Criteri di idoneità dell'alloggio**

1. Ai fini dell'idoneità dell'alloggio si applicano i criteri di cui al comma 1 dell'articolo 5, escluso l'ultimo paragrafo, delle disposizioni attuative della L.P. 13 novembre 1992, n. 21 e s.m., concernente la disciplina degli interventi provinciali in materia di edilizia abitativa agevolata.

2. Il rilascio di una concessione ad edificare per la realizzazione di altro alloggio diverso da quello oggetto della richiesta, così come previsto dal comma 5 dell'articolo 1 delle disposizioni attuative della legge provinciale 13 novembre 1992, n. 21 e s.m. in materia di edilizia abitativa agevolata, equivale ad un alloggio idoneo.

3. L'alloggio è comunque considerato inidoneo qualora:

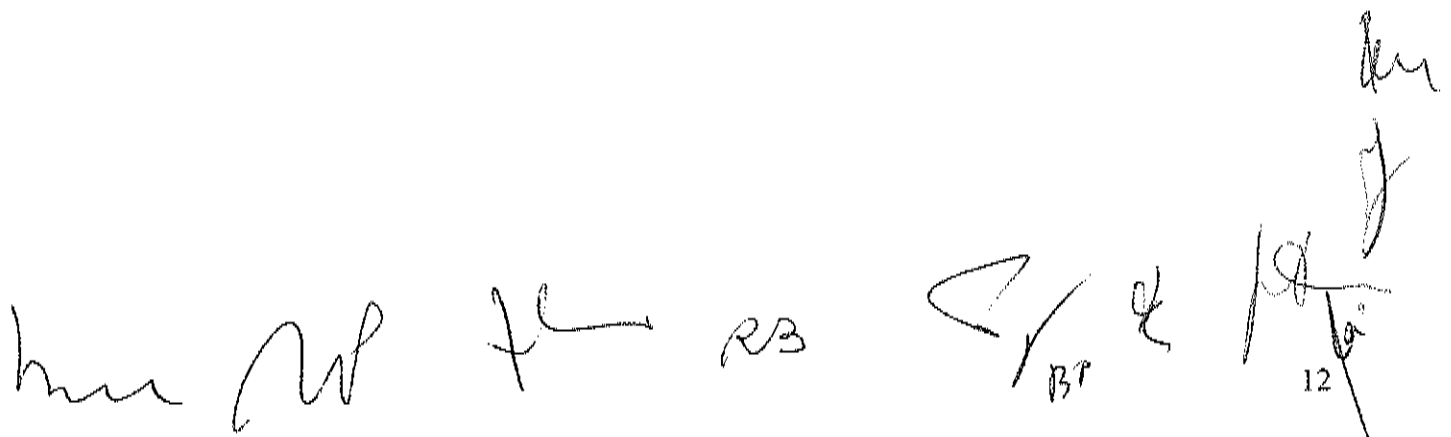
a) sia assegnato in uso al coniuge a seguito di separazione legale/divorzio, purché vi abiti stabilmente;

b) non sia di proprietà esclusiva del dipendente e/o dei componenti il proprio nucleo familiare o, nel caso di domanda per l'acquisto dell'alloggio per il figlio maggiorenne, non sia di proprietà esclusiva del figlio maggiorenne e/o dei componenti il suo nucleo familiare. Se però le quote di comproprietà di più alloggi portano, di fatto, alla proprietà di un intero alloggio, queste comproprietà sono considerate al pari di una proprietà esclusiva (esempio comproprietà con la sorella di due alloggi idonei);

c) sia gravato da diritti reali di godimento sempre che i titolari dei diritti occupino stabilmente l'alloggio.

#### **Art. 11 Norma transitoria**

1. Le disposizioni di cui al presente Allegato si applicano alle domande presentate a decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo all'entrata in vigore dell'accordo. Per le domande presentate sino a tale data si applicano le disposizioni previste dal precedente accordo sottoscritto in data 27 marzo 2002.



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large signature, followed by initials 'FL', 'RB', a signature with 'BR' below it, and another signature with '12' below it. A vertical signature is also present on the far right.

## ALLEGATO E)

### CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI

#### Art. 1


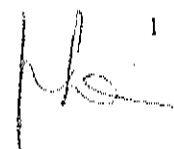
##### Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.
2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 46, comma 7, della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.
3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti.

#### Art. 2

##### Principi

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'Amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.
2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica Amministrazione.
3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.
4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'Amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'Amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.
6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.
7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente, nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

  
B1

**Art. 3**  
**Regali e altre utilità**

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti alla struttura.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore, da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

**Art. 4**  
**Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni**

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente della struttura la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività della struttura, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

**Art. 5**  
**Trasparenza negli interessi finanziari**

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente della struttura di tutti i rapporti di collaborazione, in qualunque modo retribuiti, che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

- a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti alla struttura, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

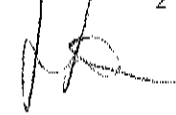
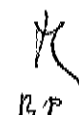
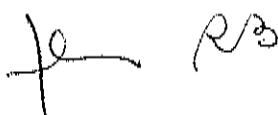
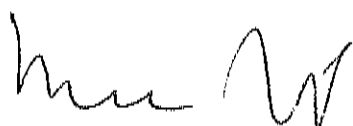
**Art. 6**  
**Obbligo di astensione**

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente della struttura.

**Art. 7**  
**Attività collaterali**

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'Amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti alla struttura.



3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

### **Art. 8 Imparzialità**

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'Amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

### **Art. 9 Comportamento nella vita sociale**

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'Amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'Amministrazione.

### **Art. 10 Comportamento in servizio**

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche della struttura per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'Amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'Amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

### **Art. 11 Rapporti con il pubblico**

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti della struttura. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'Amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente della struttura dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti alla struttura, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'Amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a vertical signature on the right side.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una Amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli *standard* di qualità e di quantità fissati dall'Amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

## **Art. 12 Contratti**

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'Amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'Amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'Amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'Amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente della struttura.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di personale.

## **Art. 13 Obblighi connessi alla valutazione dei risultati**

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono alla struttura interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dalla struttura presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività della struttura; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'man', 'RP', and '4'.

## ALLEGATO F)

### ATTUAZIONE DELLA LEGGE N. 146/1990

#### Art. 1

#### Servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto del personale della scuola sono:

- a) l'istruzione scolastica, in particolare per gli aspetti contemplati dall'art. 1 della legge 12 giugno 1990, n. 146, comma 2, lettera d);
- b) l'igiene, sanità e attività assistenziali a tutela dell'integrità fisica delle persone;
- c) le attività relative alla produzione e alla distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché gestione e manutenzione dei relativi impianti; sicurezza e salvaguardia degli edifici, delle strutture e degli impianti connessi con il servizio scolastico;
- d) l'erogazione di assegni e di indennità con funzione di sostentamento.

I servizi di cui alle lettere b), c) e d) sono considerati per gli aspetti strettamente connessi e collegati al servizio di cui alla lettera a).

#### Art. 2

#### Prestazioni indispensabili e contingenti di personale

1. Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali di cui all'art.1 dovrà essere assicurata, con le modalità di cui ai commi successivi, l'effettività del loro contenuto essenziale e la continuità, per gli aspetti contemplati nella lett. d), comma 2, dell'art. 1 della legge 12 giugno 1990, n. 146, delle seguenti prestazioni indispensabili da assicurare in caso di sciopero, al fine di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con la garanzia del diritto all'istruzione e degli altri valori e diritti costituzionalmente tutelati:

- a) attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli scrutini e degli esami finali nonché degli esami di idoneità;
- b) attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli esami finali, con particolare riferimento agli esami conclusivi dei cicli di istruzione nei diversi ordini e gradi del sistema scolastico (esami di licenza elementare, esami di licenza media, esami di qualifica professionale e di licenza d'arte, esami di abilitazione all'insegnamento del grado preparatorio, esami di stato);
- c) vigilanza sui minori durante i servizi di refezione, ove funzionanti, nei casi in cui non sia possibile una adeguata sostituzione del servizio;
- d) vigilanza degli impianti e delle apparecchiature, laddove l'interruzione del funzionamento comporti danni alle persone o alle apparecchiature stesse;
- e) attività riguardanti la conduzione dei servizi nelle aziende agricole per quanto attiene alla cura e all'allevamento del bestiame;
- f) raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti tossici, nocivi e radioattivi;
- g) adempimenti necessari per assicurare il pagamento degli stipendi e delle pensioni, secondo modalità da definire in sede di contrattazione decentrata e comunque per il periodo di tempo strettamente necessario in base alla organizzazione delle singole istituzioni scolastiche;
- h) servizi indispensabili nelle istituzioni educative, come indicati nelle precedenti lettere c) e d), con particolare riferimento alla cucina ed alla mensa ed alla vigilanza sugli allievi anche nelle ore notturne.

2. In occasione di ogni sciopero, i capi d'istituto inviteranno in forma scritta il personale a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il decimo giorno dalla comunicazione

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



della proclamazione dello sciopero oppure entro il quinto, qualora lo sciopero sia proclamato per più comparti. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili i capi d'istituto valuteranno l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunicheranno le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie nonché al Sovrintendente scolastico. Dalla comunicazione al Sovrintendente dovrà altresì risultare se il capo d'istituto aderirà allo sciopero. L'astensione individuale dallo sciopero, che eventualmente segua la comunicazione dell'astensione dal lavoro, equivale ad un'offerta tardiva di prestazione di lavoro legittimamente rifiutabile dal capo d'istituto o dal Sovrintendente scolastico.

3. I capi d'istituto, in occasione di ciascuno sciopero, individuano - sulla base anche della comunicazione volontaria del personale in questione circa i propri comportamenti sindacali - i nominativi del personale da includere nei contingenti di cui al precedente comma 2, in servizio presso le medesime Istituzioni scolastiche ed educative, tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui al 1° comma. I nominativi inclusi nei contingenti saranno comunicati ai singoli interessati cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero. Il soggetto individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

In caso di adesione allo sciopero del capo d'istituto, le relative funzioni aventi carattere di essenzialità e di urgenza saranno svolte, nell'ordine, dal vicario, da uno dei collaboratori o dal docente più anziano d'età in servizio. I capi d'istituto e gli organi dell'Amministrazione scolastica, ai relativi livelli di competenza, sono tenuti a rendere pubblici i dati relativi all'adesione allo sciopero dopo la sua effettuazione.

### Art. 3

#### Norme da rispettare in caso di sciopero

1. La comunicazione della proclamazione di qualsiasi azione di sciopero relativa al solo comparto scuola, da parte delle strutture e rappresentanze sindacali, deve avvenire con un preavviso non inferiore a giorni 10 e deve contenere l'indicazione se lo sciopero sia indetto per l'intera giornata oppure se sia indetto per un periodo più breve. Il preavviso non può essere inferiore a giorni 10, nel caso di azioni di sciopero che interessino più comparti. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle Amministrazioni, al fine di garantire la regolarità al servizio per il periodo temporale interessato dallo sciopero stesso. Qualora l'azione di sciopero sia indetta da organi statutari nazionali vengono applicate le modalità in vigore in sede nazionale.

2. La proclamazione e la revoca degli scioperi relativi alle vertenze di comparto deve essere comunicata alla Giunta provinciale e alla Sovrintendenza scolastica. In caso di sciopero la Giunta provinciale e la Sovrintendenza scolastica sono tenuti a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi, le modalità e l'eventuale revoca dell'azione di sciopero. Le Amministrazioni predette si assicurano che gli organi di informazione garantiscano all'utenza una informazione chiara, esauriente e tempestiva dello sciopero, anche relativamente alla frequenza e alle fasce orarie dei trasmissioni dei messaggi.

3. Al fine di garantire i servizi essenziali e le relative prestazioni indispensabili indicati nell'art. 2:

- a) non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato;
- b) atteso che l'effettiva garanzia del diritto all'istruzione e all'attività educativa delle relative prestazioni indispensabili indicate nell'art. 2 si ottiene solo se non viene compromessa l'efficacia dell'anno scolastico, espressa in giorni, gli scioperi, anche brevi, di cui alla successiva lettera d), non possono superare per le attività di insegnamento e per le attività connesse con il funzionamento della scuola nel corso di ciascun anno scolastico il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico) nelle scuole elementari e di 60 ore annue individuali (equivalenti a 12 giorni di anno scolastico) negli altri ordini e gradi di istruzione;





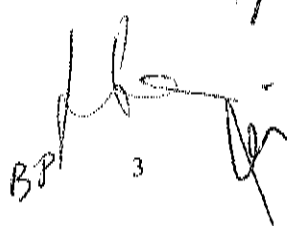
- c) ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare, per ciascun ordine e grado di scuola, i due giorni consecutivi; tra un'azione e la successiva deve intercorrere un intervallo di tempo non inferiore a sette giorni;
- d) in caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di lezione, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono computabili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lettera b); a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'insegnamento deve essere stabilita con riferimento all'orario predeterminato in sede di programmazione;
- e) gli scioperi effettuati in concomitanza con le iscrizioni degli alunni dovranno garantirne comunque l'efficace svolgimento e non potranno comportare un differimento oltre il terzo giorno successivo alle date previste come terminali delle operazioni;
- f) gli scioperi proclamati e concomitanti con le giornate nelle quali è prevista l'effettuazione degli scrutini trimestrali o quadrimestrali non finali non devono comunque comportare un differimento della conclusione delle operazioni di detti scrutini superiore a 5 giorni rispetto alle scadenze fissate dal calendario scolastico;
- g) gli scioperi proclamati e concomitanti con le giornate nelle quali è prevista l'effettuazione degli scrutini finali non devono differirne la conclusione nei soli casi in cui il compimento dell'attività valutativa sia propedeutico allo svolgimento degli esami conclusivi dei cicli di istruzione. Negli altri casi, i predetti scioperi non devono comunque comportare un differimento delle operazioni di scrutinio superiore a 5 giorni rispetto alla scadenza programmata della conclusione;
- h) gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale;
- i) le disposizioni del presente articolo in tema di preavviso minimo e di indicazione della durata non si applicano nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

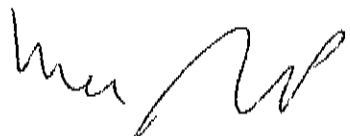
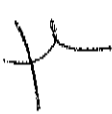




#### Art. 4

#### Procedure di raffreddamento e di conciliazione

1. Allo scopo di prevenire e di comporre i conflitti collettivi di lavoro nel comparto Scuola, le parti, di comune intesa, convengono sulla necessità che l'effettuazione di azioni di sciopero ovvero l'emanazione di provvedimenti riguardanti conflitti in atto di particolare rilevanza siano precedute da un tentativo di conciliazione davanti ad appositi organismi di conciliazione. Tali organismi devono essere istituiti entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, d'intesa tra le parti stesse presso la Sovrintendenza scolastica.

2. Durante l'esperienza dei tentativi di conciliazione e nei periodi di esclusione dello sciopero di cui all'art. 3, le Amministrazioni si astengono dall'adottare iniziative pregiudizievoli nei confronti dei lavoratori direttamente coinvolti nel conflitto.

3

INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE  
(valori per 12 mensilità)

POS.	Docente scuola elementare	Docente diplomato istituti sec. II grado	Docente scuola media	Docente laureato istituti sec. II grado
da 0 a 2	6.384,11	6.384,11	6.459,63	6.459,63
da 3 a 8	6.384,11	6.384,11	6.459,63	6.459,63
da 9 a 14	6.384,11	6.384,11	6.459,63	6.459,63
da 15 a 20	6.384,11	6.384,11	6.459,63	6.459,63
da 21 a 27	6.384,11	6.384,11	6.459,63	6.459,63
da 28 a 34	6.384,11	6.384,11	6.459,63	6.459,63
da 35 a	6.384,11	6.384,11	6.459,63	6.459,63

POSIZIONI STIPENDIALI DAL 1.1.2003 (\*)  
(valori per 12 mensilità)

POS.	Docente scuola elementare	Docente diplomato istituti sec. II grado	Docente scuola media	Docente laureato istituti sec. II grado
da 0 a 2	16.703,50	16.703,50	18.128,79	18.128,79
da 3 a 8	17.154,75	17.154,75	18.629,33	19.155,85
da 9 a 14	18.544,44	18.544,44	20.265,09	20.799,20
da 15 a 20	20.167,73	20.167,73	22.148,36	22.826,41
da 21 a 27	21.743,17	22.516,80	23.976,83	25.408,44
da 28 a 34	23.297,62	24.058,14	25.770,56	27.100,16
da 35 a	24.454,99	25.229,13	27.100,16	28.448,68

(\*) Il valore della posizione stipendiale a partire dal 1° gennaio 2003 comprende ed assorbe l'indennità integrativa speciale

*[Handwritten signatures and initials: W, B, C, R, P, G, M]*

POSIZIONI STIPENDIALI E ASSEGNO  
(valori per 12 mensilità)

POS.	Docente scuola elementare		Docente diplomato istituti sec. II grado		Docente scuola media		Docente laureato istituti sec. II grado	
	Posizioni stipendiali (1) (A)	Assegno art. 81 (2) (B)	Posizioni stipendiali (1) (A)	Assegno art. 81 (2) (B)	Posizioni stipendiali (1) (A)	Assegno art. 81 (2) (B)	Posizioni stipendiali (1) (A)	Assegno art. 81 (2) (B)
da 0 a 2	16.703,50	2.123,00	16.703,50	2.123,00	18.128,79	2.123,00	18.128,79	2.123,00
da 3 a 8	17.154,75	2.123,00	17.154,75	2.123,00	18.629,33	2.123,00	19.155,85	2.123,00
da 9 a 14	18.544,44	2.123,00	18.544,44	2.123,00	20.265,09	2.123,00	20.799,20	2.123,00
da 15 a 20	20.167,73	2.123,00	20.167,73	2.123,00	22.148,36	2.123,00	22.826,41	2.123,00
da 21 a 27	21.743,17	2.123,00	22.516,80	2.123,00	23.976,83	2.123,00	25.408,44	2.123,00
da 28 a 34	23.297,62	2.123,00	24.058,14	2.123,00	25.770,56	2.123,00	27.100,16	2.123,00
da 35 a	24.454,99	2.123,00	25.229,13	2.123,00	27.100,16	2.123,00	28.448,68	2.123,00

(1) Le posizioni stipendiali sono quelle vigenti all'1.1.2003

(2) L'assegno art. 84 di colonna B) decorre nella misura su esposta dall'1.9.2004

BP

### Tabella 3)

MISURE DEL COMPENSO ORARIO LORDO TABELLARE SPETTANTE AL PERSONALE DOCENTE PER PRESTAZIONI AGGIUNTIVE ALL'ORARIO D'OBBLIGO DA LIQUIDARE A CARICO DEL FONDO DELL'ISTITUZIONE SCOLASTICA

Qualifica	Ore aggiuntive di insegnamento	Ore aggiuntive non di insegnamento
Docenti diplomati e laureati delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado	€ 28,41	€ 15,91

*Handwritten signatures and initials:*  
mm  
hp  
te  
RS  
138  
a qn

Nota congiunta A.P.Ra.N. - OO.SS.

Le parti contraenti il presente CCPL intendono esplicitamente applicare le norme di piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro così come espresse dalla Legge 421/90, dal D.Lgs. 29/92 e successivi, e dalla L.P. 7/97.

Pertanto le Organizzazioni Sindacali e l'Agenzia Provinciale per la Rappresentanza Negoziata esplicitano la prevalenza, nel rispetto delle predette disposizioni legislative, del presente contratto rispetto ad altre fonti normative che non siano esplicitamente recepite nel presente contratto ribadendo l'illegittimità di ogni diversa interpretazione delle norme riguardanti il rapporto di lavoro del personale compreso nel presente contratto. L'interpretazione autentica, secondo le procedure e le competenze previste dalla legge e dal contratto di lavoro è, inoltre, l'istituto previsto per la definizione delle controversie interpretative e stabilisce l'esclusiva competenza dei contraenti, Organizzazioni sindacali ed Agenzia, in merito alla corretta interpretazione ed applicazione delle norme contrattuali.

29.09.2004

*Handwritten signatures:*  
1. *Fazio*  
2. *Vincenzo*  
3. *Bianchi*  
4. *...*  
5. *...*  
6. *...*

## Nota a verbale delle Organizzazioni sindacali firmatarie

Le OOSS firmatarie fanno presente che l'elenco delle attività già previste dall'articolo 39 del CCPL 28 giugno 2000 può essere un riferimento per la delibera dei Collegi dei Docenti relativa alle attività da svolgersi per le ore previste dal comma 4 dell'articolo 26 del presente CCPL.

Trento, 22 settembre 2004

V. Bencini  
Marcella Albertini  
Barbara  
B. Paganini  
G. Lolo  
P. S. S. S.

## NOTE A VERBALE CISL SCUOLA DEL TRENINO

La CISL Scuola del Trentino firma l'ipotesi di accordo per il Contratto Collettivo di Lavoro 2002 - 2005 per i docenti delle scuole a carattere statale della provincia di Trento, ritenendo di aver agito per un valido riconoscimento della funzione dei docenti, in particolar modo di quelli che hanno rilevanti carichi di lavoro, riferito a classi, sedi e alunni. Rileva tuttavia che, nel merito, alcune soluzioni adottate non risultano del tutto condivisibili rispetto al quadro generale.

### Art. 26

La CISL Scuola del Trentino, pur non essendone completamente convinta, accetta l'obbligatorietà delle attività ulteriori facoltative con la garanzia che nel comma 4 possano rientrare anche le stesse attività esplicitate nell'ex art. 39 del C.C.P.L. 2000.

Al contempo chiede un impegno di chi ne ha la competenza a percorrere in tempi ragionevoli l'iter della pensionabilità della quota relativa alla retribuzione.

### Art. 102

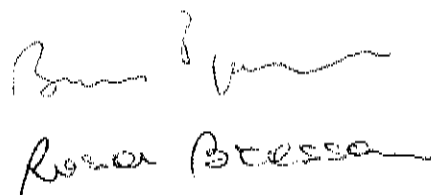
La CISL Scuola del Trentino ribadisce con forza la propria posizione in merito all'orario di lavoro degli insegnanti di religione cattolica, per la specificità del loro rapporto di lavoro e per il particolare settore nel quale operano.

Solo un forte senso di responsabilità verso l'intera categoria dei docenti porta il sindacato ad accettare, seppur non condividendo, il compromesso raggiunto.

Rileva che la richiesta di parità di orario, tanto caldeggiata e sostenuta, appare chiaramente dettata da posizioni rigide di qualche componente, che non dovrebbero sottostare ad un contratto collettivo di lavoro.

Sottolinea inoltre che alla luce dei fatti la pretesa parità di orario risulta del tutto incoerente e facilmente smentita da condizioni di privilegio che permangono e vengono sostenute per altre categorie di docenti.

Trento, 22 settembre 2004



The image shows two handwritten signatures in black ink. The top signature is more stylized and appears to be 'Roma Bessa'. The bottom signature is more legible and clearly reads 'Roma Bessa'.



## Note a verbale del Sindacato UIL Scuola

### *Art. 28: "Flessibilità organizzativa e didattica"*

Il sindacato UIL Scuola ribadisce che le prestazioni effettuate in regime di flessibilità sono da considerarsi tali indipendentemente dalle riduzioni d'orario dovute alla compatibilità dell'orario di lavoro con le esigenze di vita degli alunni (eccesso di tempo scuola). Ovvero con l'organizzazione dei trasporti e con la compatibilità fra orari di lavoro articolati in modo diverso per le diverse classi o sezioni all'interno della stessa scuola.

Il sindacato UIL Scuola ribadisce l'equità della richiesta di riconoscere al personale con contratto a tempo determinato l'indennità per le attività prodotte in regime di flessibilità in proporzione all'orario di lavoro e alla durata del contratto.


### *Art. 39: "Trattamento economico e normativo del personale a tempo parziale" – comma 5.*

Per quanto riguarda il sindacato UIL Scuola resta chiarito che il personale insegnante può partecipare, liberamente e a pieno titolo, alle sedute degli organi collegiali, anche oltre i limiti di cui al presente comma, per partecipare agli impegni deliberativi i cui effetti sono vincolanti per le attività dell'istituto e per tutto il personale docente.

### *Art. 102: "Orario di insegnamento del personale docente di religione cattolica"*

Il sindacato UIL Scuola del Trentino ritiene che l'orario di lavoro degli insegnanti di religione cattolica non possa che essere uguale a quello degli insegnanti delle altre discipline. Peraltro l'assoluta anomalia della materia, che viene impartita solo su richiesta degli alunni o delle famiglie, impone di evitare che il completamento d'orario possa essere previsto con supplenze nelle classi, poiché questa soluzione potrebbe ledere il naturale diritto di quanti professino diversità culturali e religiose, e che per questo non abbiano scelto l'insegnamento della religione cattolica. La riduzione d'orario, inoltre, appare una condizione di privilegio che non trova alcuna giustificazione.

Trento, 22 settembre 2004





## GILDA DEGLI INSEGNANTI

Provincia di TRENTO

SEDE: Via Brennero, 157/7 - 38100 TRENTO

INDIRIZZO POSTA: Via A. Degasperi, 72 - 38100 Trento

Tel. 339-1668749 - FAX 0461-420540 - E-Mail: [gilda.trento@libero.it](mailto:gilda.trento@libero.it)

WEB: [www.gildains.it](http://www.gildains.it)



### NOTA A VERBALE

**“ La rappresentatività della Gilda degli Insegnanti essendo purtroppo ancora soltanto minoritaria, ci costringe, per non essere esclusi dagli altri gradi della contrattazione, alla firma tecnica di questo testo contrattuale, che non firmeremmo se, in posizione maggioritaria, potessimo impedire il varo di un contratto che non accoglie sufficientemente le nostre proposte e non tutela adeguatamente la dignità e la professionalità dei docenti.”**

Trento li 22.09.04

Per la Gilda degli Insegnanti della Provincia di Trento  
il responsabile Prov.le  
Prof. Isaia IORFIDA

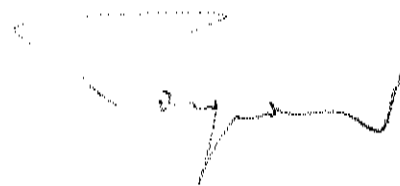


## NOTA A VERBALE CONF.S.A.L. - S.N.A.L.S.

ART. 99 : "ORARIO DI INSEGNAMENTO DEL PERSONALE DOCENTE DI RELIGIONE CATTOLICA. Il nuovo dettato introdotto nel presente accordo C.C.P.L. non trova il consenso dello S.N.A.L.S. che non ritiene comprensibile la richiesta di modifica d'orario nei confronti di un solo "gruppo di Docenti" quando ci sono anche altre discipline che mantengono l'orario cattedra secondo il dettato del precedente accordo sindacale. Lo SNALS auspica che, in carenza di proposta da parte di chi ha chiesto l'attuale modifica giuridica, l'Amministrazione riporti la necessaria certezza del diritto e omogeneità di trattamento".

ART. non presente : Lo S.N.A.L.S. stigmatizza l'operato del tavolo contrattuale e ~~degli addetti preposti alla contabilità~~ che, sebbene ripetutamente sollecitati e non solo in questa occasione, si rifiutano di produrre idonea e documentata certificazione circa presunti "risparmi di spesa" derivanti dal mancato impiego di somme dovute, a qualsiasi titolo, per effetto dei recenti contratti di lavoro del Comparto Scuola.

*degli Organi preposti alla Amministrazione scolastica*

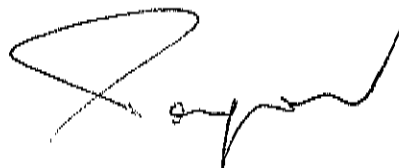


29.09.2005

NOTA A VERBALE S.N.A.L.S. – A.P.R.A.N.

LE PARTI FIRMATARIE DEL PRESENTE TESTO CONCORDANO SULLA LETTURA DELL'INCISO " ECCEDENTI LE 18 ORE SETTIMANALI" DI CUI ALL'ART ~~43~~<sup>43</sup>. (ex art. 36del CCPL 1998/01) NEL SENSO CHE LE ORE ECCEDENTI ALLE 18 VANNO RICONOSCIUTE E RETRIBUITE QUALI AGGIUNTIVE NELLA FUNZIONE DI "PRATICA SPORTIVA".

QUELLE CHE CONCORRONO AL RAGGIUNGIMENTO DELLE 18 DI CATTEDRA, ANCORCHE' ASSEGNATE NELLA FUNZIONE DI "PRATICA SPORTIVA", SONO PARTE INTEGRANTE DELL'ORARIO DI CATTEDRA.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Soyan' or similar, written in a cursive style.

77.09.2006

## NOTA A VERBALE CONGIUNTA

L'APRAN e le OO.SS. firmatarie del Contratto Collettivo di Lavoro, per i docenti delle scuole a carattere statale della Provincia autonoma di Trento,  
visti i tempi troppo estesi con i quali si è giunti ad acquisire il parere del Ministero dell'istruzione sull'ipotesi di contratto,  
considerato che tale ritardo ha causato elementi di incertezza normativa contrattuale nelle scuole e nei suoi operatori,  
auspicano che si giunga ad un protocollo di intesa tra MIUR e PAT che concordi tempi certi della procedura con conseguenze positive sulle date delle firme dei contratti e sui tempi di applicazione delle norme contrattuali.

CGIL Scuola



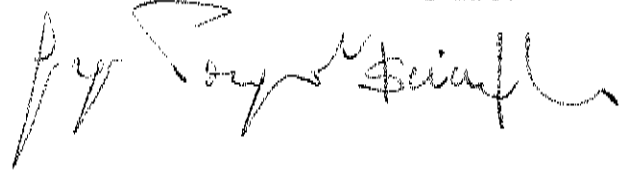
CISL Scuola



UIL Scuola



CONF.S.A.L.-SNALS



GILDA

Trento, 29 novembre 2004