

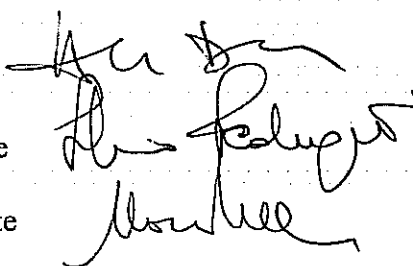
AGENZIA PROVINCIALE PER  
LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

A seguito della deliberazione della Giunta provinciale n. 1662 di data 1 agosto 2007, ai sensi della quale l'A.P.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva l'accordo provinciale concernente il biennio economico 2006-2007 e norme sulla parte giuridica 2006-2009 per il personale del Comparto Scuola – area del personale docente delle scuole ed istituti di istruzione elementare e secondaria della Provincia autonoma di Trento, il giorno 15 ottobre 2007, ad ore 16,00, nella sala vetri di Piazza Fiera, n. 3, a Trento, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale, composta da:

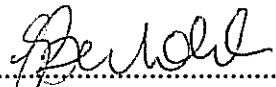
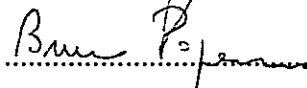

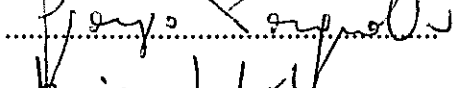
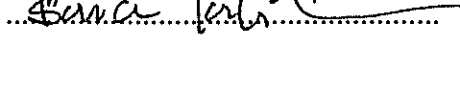
dott. Aldo Duca - presidente

dott. Silvio Fedrigotti - componente

prof. Mario Pederzoli - componente



e la delegazione sindacale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali:

.....  ..... per la FLC - CGIL  
.....  ..... 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 l'accordo provinciale concernente il biennio economico 2006-2007 e norme sulla parte giuridica 2006-2009 per il personale del Comparto Scuola – area del personale docente delle scuole ed istituti di istruzione elementare e secondaria della Provincia autonoma di Trento.

**ACCORDO PROVINCIALE CONCERNENTE IL BIENNIO ECONOMICO 2006-2007 E NORME SULLA PARTE GIURIDICA 2006-2009 PER IL PERSONALE 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 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. 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**

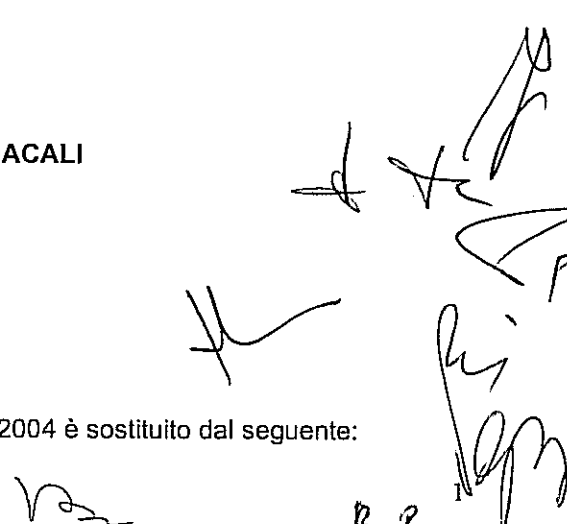
1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 – 31 dicembre 2009 per la parte giuridica e determina i risultati economici previsti dalle disposizioni contenute nei singoli articoli.
2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. 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. Per quanto non innovato dal presente accordo, continuano a trovare applicazione le norme di cui al CCPL 2002-2005 sottoscritto in data 29 novembre 2004.

**TITOLO II  
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

**CAPO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 3  
Obiettivi e strumenti**

1. L'art. 3 (Obiettivi e strumenti) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:



**"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 Dipartimento competente in materia di istruzione 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. L'art. 4 (Livelli di contrattazione) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

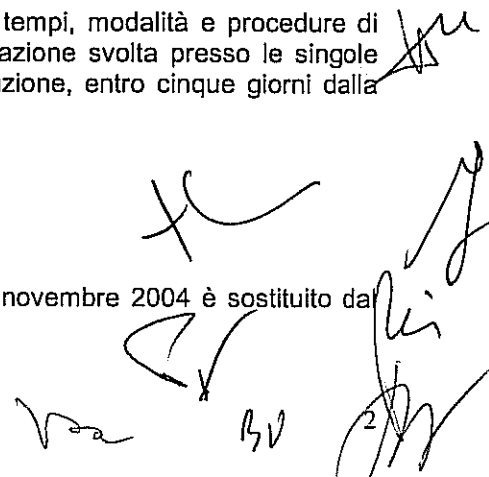
**"Art. 4**  
**Livelli di contrattazione**

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 anche al Dipartimento competente in materia di istruzione, entro cinque giorni dalla sottoscrizione."

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

1. L'art. 5 (Contrattazione collettiva decentrata) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

**"Art. 5**



## Contrattazione collettiva decentrata

1. La trattazione 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. Il Dipartimento competente in materia di istruzione svolge la trattazione decentrata, anche sulla base delle linee di indirizzo della Giunta provinciale, sulle seguenti materie:

- a) procedure e criteri di utilizzazione del personale, comprese le modalità di attuazione del part-time;
- 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 trattazione 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 trattazione

1. L'art. 6 (Composizione delle delegazioni e soggetti sindacali titolari della trattazione) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

#### "Art. 6

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

1. Le delegazioni trattanti sono costituite come segue:

I- A LIVELLO PROVINCIALE, PER LA TRATTAZIONE 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

van

BP

3

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 DIPARTIMENTO COMPETENTE IN MATERIA DI ISTRUZIONE:**

- a) per la parte pubblica:  
dal Dirigente generale del Dipartimento competente in materia di istruzione 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.;
- 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 CCPL.

**CAPO II  
INFORMAZIONE E FORME DI PARTECIPAZIONE**

**Art. 7  
Informazione preventiva**

1. L'art. 7 (Informazione preventiva) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

*"Art. 7  
Informazione preventiva*

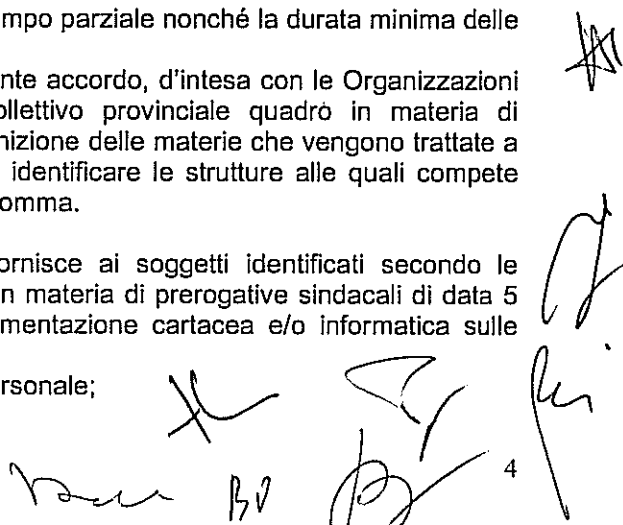
1. L'Amministrazione provinciale fornisce informazioni alle OO.SS. rappresentative secondo le disposizioni dell'art. 7 dell'accordo collettivo provinciale quadro in materia di prerogative sindacali di data 5 maggio 2003 e, ove necessaria, la relativa documentazione cartacea e/o informatica sulle seguenti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

- a) criteri per la definizione e la distribuzione degli organici;
- b) modalità organizzative per l'assunzione del personale a tempo determinato e indeterminato;
- c) modalità di applicazione del contratto;
- d) operatività di nuovi sistemi informativi o di modifica dei sistemi preesistenti concernenti i servizi amministrativi e di supporto dell'attività scolastica;
- e) dati generali sulla situazione degli organici e l'utilizzazione del personale;
- f) andamento generale della mobilità del personale;
- g) 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:

- a) documenti di previsione di bilancio relativi alle spese per il personale;

  
4

b) 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:

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

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

1. L'art. 8 (Informazione successiva) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

#### *"Art. 8* *Informazione successiva*

1. A livello di Dipartimento competente in materia di istruzione, 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 comunque finanziati, compresi i corsi finanziati con il Fondo Sociale Europeo, e le relative quote individuali di retribuzione.

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

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

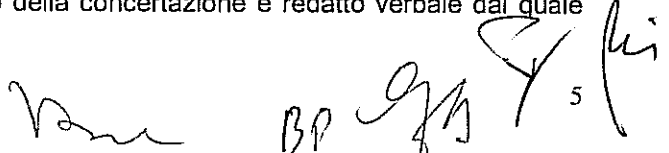
1. L'art. 9 (Concertazione) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

#### *"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 Dipartimento competente in materia di istruzione 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.

4. 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 istituzione scolastica sulle seguenti materie:

a) 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.”.

### CAPO III DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 10 Ritenuta per sciopero

1. L'art. 15 (Ritenuta per sciopero) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

#### *“Art. 15 Ritenuta per sciopero*

1. Per l'astensione dal lavoro proclamata dalle OO.SS. si effettua una ritenuta sullo stipendio nella misura corrispondente all'effettiva quantità di tempo dell'astensione medesima pari ad 1/30 a giornata del trattamento economico fondamentale ed accessorio di cui all'art. 81.

2. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro. In tal caso la trattenuta per ogni ora di astensione è pari ad 1/156 del trattamento economico fondamentale (come da art. 81 – comma 1 lett. a) b) c) - .

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.”.

### TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

#### CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 11 Area docenti e contratto individuale di lavoro

1. L'art. 22 (Area docenti e contratto individuale di lavoro) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

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

*[Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the page, including a large signature and several smaller ones.]*

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

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. Qualora non sia possibile, per ragioni organizzative, applicare i termini di presentazione della documentazione previsti nel presente comma, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti. Nel caso in cui l'interessato non li presenti nei termini prescritti o quando non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c..

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. 12

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

1. L'art. 26 (Attività funzionali all'insegnamento e di potenziamento formativo) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

"Art. 26

*Pucci*

*BP*  
*7*  
*ferr*



## 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 o con contratto inferiore all'orario di cattedra, 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.

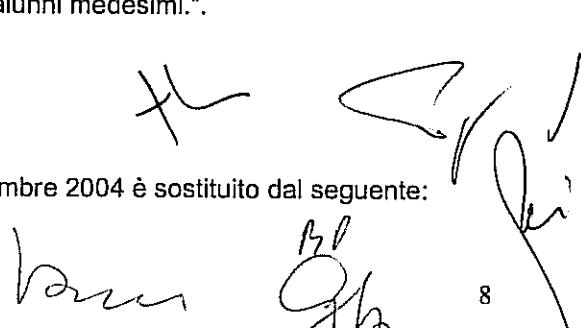
A tutto il personale il cui orario sia inferiore all'orario pieno di cattedra, le prestazioni dovute ai sensi del presente comma sono proporzionate all'orario di servizio e alla durata del contratto.

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 organizzative per lo svolgimento dei rapporti con le famiglie e gli studenti, assicurando la concreta accessibilità al servizio, 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. 13 Prestazioni integrative

1. L'art. 29 (Prestazioni integrative) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:



*"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 fino a cinque minuti (determinata su base settimanale ottenuta dividendo l'orario giornaliero per il numero delle ore di lezione) si prevedono prestazioni integrative per 16 ore annuali e comunque in misura non superiore al debito orario;
  - b) nel caso di riduzione media fino a dieci minuti si prevedono prestazioni integrative per 33 ore annuali e comunque in misura non superiore al debito orario.
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 proporzionalmente rispetto alle ore effettuate con riduzione determinata ai sensi del comma 1, ovvero si provvede alla proporzionale riduzione del compenso se il personale non aderisce alle prestazioni integrative."

**Art. 14  
Personale in posizione di distacco o utilizzato**

1. L'art. 31 (Personale in posizione di distacco o utilizzato) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

*"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. A partire dall'1 gennaio 2003, allo stesso possono essere erogati, qualora funzionali all'attività svolta presso la struttura di assegnazione, specifici compensi previsti per il personale amministrativo della Provincia.
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 € 80.000,00 da distribuire secondo modalità e parametri individuati in sede di contrattazione decentrata.
4. Le parti (Servizio per la gestione delle risorse umane della scuola e della formazione, 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. 15  
Contratti a tempo determinato per il personale in servizio**

1. L'art. 32 (Contratti a tempo determinato per il personale in servizio) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

*"Art. 32  
Contratti a tempo determinato per il personale in servizio*

Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including a large signature that appears to be 'H. J.' and another signature below it. There are also some initials and a date '13/0' written in the bottom right corner.

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 scolastico, 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 CCPL per il personale assunto a tempo determinato, nel caso in cui il nuovo rapporto di lavoro sia instaurato nell'ambito del comparto scuola della Provincia; nel caso in cui risulti invece costituito fuori dal territorio della Provincia, il docente è soggetto alla disciplina prevista dal CCNL per il personale a tempo determinato, secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 33 del CCNL 2002-2005."

#### **Art. 16**

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

1. L'art. 33 (Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

#### *"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.

2. Esclusivamente ai fini dell'applicazione del comma 1 del presente articolo e fatto salvo quanto previsto dall'art. 40, comma 4, del CCPL, l'eventuale rientro del docente durante i periodi di sospensione dell'attività didattica concorre alla determinazione del periodo minimo di 150 giorni o di 90 giorni (nel caso di docenti delle classi terminali) previsto dal medesimo comma 1, ma non determina per il docente supplente il diritto alla retribuzione."

#### **Art. 17**

#### **Ore eccedenti**

1. L'art. 34 (Ore eccedenti) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

#### *"Art. 34*

#### *Ore eccedenti*

1. Le ore eccedenti d'insegnamento vengono retribuite nella misura di 1/50 della retribuzione fondamentale mensile in godimento da parte del docente (ad esclusione dell'assegno tabella 2 colonna B). Il compenso è erogato per le ore effettivamente prestate nel periodo tra l'inizio e la fine delle lezioni di ogni singola istituzione scolastica fino ad un massimo di sei ore settimanali, intendendo anche le assenze giustificate.

2. La disciplina di cui al comma 1 si applica esclusivamente per le ore eccedenti relative alle ore effettive di cattedra.

3. Per le altre tipologie di ore eccedenti si applicano la legislazione e le norme contrattuali, nazionali e integrative, vigenti all'atto della stipula del presente CCPL.

4. Le disposizioni di cui al presente articolo entrano in vigore a partire dall'anno scolastico 2007/2008."

#### **Art. 18**

#### **Funzioni strumentali al progetto d'istituto**

*[Handwritten signatures and initials]*

1. L'art. 35 (Funzioni strumentali al progetto d'istituto) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

**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).

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; tale funzione non è compatibile con quella di collaboratore del dirigente. 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."

**CAPO II**

**PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO**

**Art. 19**

**Rapporti di lavoro a tempo parziale**

1. All'art. 38 (Rapporti di lavoro a tempo parziale) del CCPL di data 29 novembre 2004 è aggiunto alla fine il seguente comma:

"7 bis. Il personale docente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed una anzianità di servizio di almeno 10 anni, può chiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale corrispondente al 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno per la durata di un biennio scolastico, svolgendo la prestazione lavorativa prevista nel biennio in un solo anno scolastico. Il trattamento economico, nella misura del 50%, spetta per l'intero biennio scolastico che viene riconosciuto a tutti gli effetti. Il personale svolge la sopracitata prestazione lavorativa nel primo anno del biennio scolastico. L'istituto previsto al presente comma può essere fruito una sola volta nel quinquennio. La concessione dell'istituto previsto dal presente comma è a discrezione dell'Amministrazione, valutate le esigenze organizzative. Nel caso in cui il docente si assenti per malattia nell'anno scolastico per un periodo superiore a 16 settimane, compresi i periodi di interruzione delle attività didattiche, il biennio si interrompe (con ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno) ed è eventualmente riproposto l'anno scolastico successivo."

**Art. 20**

**Trattamento economico e normativo del personale a tempo parziale**

1. L'art. 39 (Trattamento economico e normativo del personale a tempo parziale) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

**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

*man* *lpz* *BE* 11

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, comprese le attività complementari di educazione fisica.

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 previste dall'art. 26 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. 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 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. 21

#### Rapporto di lavoro a tempo determinato

1. L'art. 40 (Rapporto di lavoro a tempo determinato) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

#### "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, anche in virtù di giustificativi di assenza diversi purchè continuativamente da almeno sette giorni antecedenti l'inizio di un periodo predeterminato di sospensione delle lezioni fino a una data non inferiore a sette giorni successivi a quello di ripresa delle lezioni, compreso il periodo di sospensione 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."

#### **Art. 22**

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

1. L'art. 44 (Modalità di svolgimento delle attività di tirocinio didattico presso le sedi scolastiche e delle funzioni di supporto dell'attività scolastica) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

#### *"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 consiglio/i 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.
6. In qualunque caso gli insegnanti tutori non possono essere retribuiti con il Fondo d'istituto."

#### **Art. 23**

#### **Attività complementare di educazione fisica**

1. L'art. 45 (Attività complementare di educazione fisica) è sostituito dal seguente:

#### *"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. Gli insegnanti con orario inferiore all'orario di cattedra e gli insegnanti a part-time partecipano in proporzione al proprio orario di insegnamento.

2. Nel limite della spesa complessiva di € 210.000,00 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. 24

#### Personale in particolari posizioni di stato

1. L'art. 46 (Personale in particolari posizioni di stato) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

#### "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, incluso il punteggio di continuità. 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."

### CAPO III

### STRUTTURA DEL RAPPORTO

#### Art. 25

#### Tutela della maternità

1. L'art. 51 (Tutela della maternità) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dai seguenti articoli:

#### "Art. 51

#### Tutela della maternità

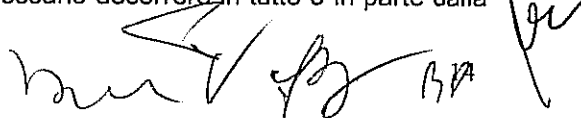
#### Disposizioni applicabili sia al personale a tempo indeterminato che determinato

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.

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 alla lavoratrice spettano, comunque, i mesi di congedo per maternità non goduti prima della data presunta del parto, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità pari a cinque mesi. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto, non fruiti, possano decorrere in tutto o in parte dalla



data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice ne consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001.

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. Fino al compimento del primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto alla riduzione dell'orario di lavoro pari a due ore giornaliere; la riduzione è di un'ora solo se l'orario giornaliero è inferiore a sei ore. Tale riduzione è riconosciuta al padre lavoratore nei casi previsti dall'art. 40 del D.Lgs. n. 151/2001.

7. 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.


8. I congedi per la malattia del figlio sono così disciplinati:

- a) dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino alla conclusione del terzo anno, in caso di malattia e per i periodi corrispondenti, i genitori, alternativamente, hanno diritto annualmente ad un massimo di trenta giorni di assenza retribuita, computati complessivamente per entrambi i genitori, 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;
- b) 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;
- c) la malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero:
  - interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore;
  - sospende il decorso del congedo parentale in godimento.

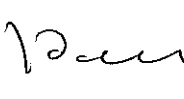

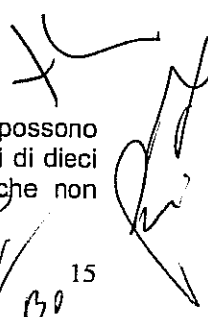
Ai congedi per malattia del figlio di cui al presente comma non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

9. I periodi di assenza di cui al precedente comma 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. 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.

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." 

*"Art. 51 bis  
Tutela della maternità  
Disposizioni applicabili al solo personale a tempo indeterminato*

1. La madre lavoratrice e il padre lavoratore, nei primi otto anni di vita del bambino, 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. Durante il congedo, fruibile anche frazionatamente in giorni lavorativi, spetta:

- a) l'intera retribuzione per i primi trenta giorni di calendario, computati complessivamente per entrambi i genitori. Sono escluse le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle corrisposte per almeno dodici mensilità;
- b) il 30% della retribuzione per ulteriori sette mesi alle lavoratrici madri o, in alternativa, ai lavoratori padri fino ai tre anni di vita del bambino, con copertura integrale degli oneri previdenziali;
- c) la sola copertura degli oneri previdenziali a carico dell'Amministrazione, dai tre agli otto anni di vita del bambino.

2. I periodi di assenza di cui al precedente comma 1, 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.

3. Le assenze di cui al comma 1 del presente articolo e all'art. 51 possono essere fruito nell'anno scolastico cumulativamente con quelle previste dal contratto per altre cause. I periodi di congedo di cui al comma 1 del presente articolo e al comma 8 dell'art. 51 sono computati nell'anzianità di servizio; sono esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità. I genitori che fruiscano di periodi di congedo parentale ai sensi del comma 1 dovranno presentare un'autodichiarazione attestante che i periodi di congedo fruiti non eccedano quanto ivi previsto.

4. 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.

5. 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."

*"Art. 51 ter  
Tutela della maternità  
Disposizioni applicabili al solo personale a tempo determinato*

1. Alla docente con rapporto di lavoro a termine, che si trova in stato di gravidanza o puerperio, viene applicato il trattamento previsto dall'art. 51 e dai commi che seguono. 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.

2. La madre lavoratrice e il padre lavoratore, nei primi otto anni di vita del bambino, possono astenersi dal lavoro, anche contemporaneamente, per la durata massima complessiva tra gli stessi di dieci mesi con il limite individuale di sei. La durata del congedo individuale per il padre che eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo, anche non continuativo, non inferiore a tre mesi, è di sette mesi; quello complessivo viene, quindi, elevato a undici mesi. La richiesta di congedo parentale va effettuata con congruo anticipo, salvo casi di oggettivo impedimento. Durante il congedo, fruibile anche frazionatamente in giorni lavorativi, spetta:

- a) l'intera retribuzione per i primi trenta giorni di calendario, computati complessivamente per entrambi i genitori. Sono escluse le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle corrisposte per almeno dodici mensilità;
- b) il 30% per ulteriori cinque mesi alle lavoratrici madri o, in alternativa, ai lavoratori padri fino ai tre anni di vita del bambino, con copertura integrale degli oneri previdenziali;
- c) la sola copertura degli oneri previdenziali a carico dell'Amministrazione, dai tre agli otto anni di vita del bambino.

3. I periodi di assenza di cui al precedente comma 2, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova

mu  
pv 16

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.

4. Le assenze di cui al comma 2 del presente articolo e all'art. 51 possono essere fruiti nell'anno scolastico cumulativamente con quelle previste dal contratto per altre cause. I periodi di congedo di cui al comma 2 del presente articolo e al comma 8 dell'art. 51 sono computati nell'anzianità di servizio; sono esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità. I genitori che fruiscano di periodi di congedo parentale ai sensi del comma 2 dovranno presentare un'autodichiarazione attestante che i periodi di congedo fruiti non eccedano quanto ivi previsto.

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

*"Art. 51 quater  
Tutela della maternità  
Disposizioni applicabili ai genitori adottivi e affidatari*

1. 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 1 dell'art. 51 bis. 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. Le disposizioni di cui alla presente lettera c) non sono applicabili al personale con contratto a tempo determinato.

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."

**Art. 26  
Ferie**

1. I commi 3 e 4 dell'art. 52 (Ferie) del CCPL di data 29 novembre 2004 sono abrogati a decorrere dall'anno scolastico 2007/2008.

**Art. 27  
Permessi retribuiti**

1. Il comma 6 dell'art. 54 (Permessi retribuiti) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente comma:

"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. Nei casi di cui all'art. 42 del D.Lgs n. 151/2001, commi 2 e 3, i permessi mensili di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 possono essere raddoppiati in presenza di documentati motivi di particolare gravità connessi alla sfera familiare, ulteriori rispetto a quelli alla base della concessione dei benefici (di cui alla legge 104/92) da parte dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari. Tali ulteriori permessi, usufruibili solo a giornata intera, nel limite dello 0,1% della dotazione organica complessiva di personale e comunque nel numero minimo di una unità, sono concessi dall'Amministrazione per il periodo di un anno e sono rinnovabili previa valutazione dei requisiti e delle eventuali nuove domande presentate."

*[Handwritten signatures and initials]*  
17

**Art. 28**  
**Permessi brevi e visite mediche specialistiche**

1. L'art. 55 (Permessi brevi e visite mediche specialistiche) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

*"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 di servizio effettivo.
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.
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, possibilmente con riferimento alle ore di attività non effettuate. In caso di recupero di attività di insegnamento, le conseguenti ore di supplenza o lo svolgimento di interventi didattici integrativi, verranno effettuati con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso. In caso di attività funzionali, il recupero verrà effettuato prioritariamente in attività della stessa tipologia.
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 in orario di insegnamento 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. La verifica circa la durata del viaggio potrà essere effettuata successivamente. 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. 29**  
**Diritto allo studio**

1. L'art. 56 (Diritto allo studio) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

*"Art. 56*  
*Diritto allo studio*

1. I permessi retribuiti per ragioni di studio nella misura di 150 ore annue individuali sono concessi, per anno scolastico 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 universitari, post-universitari con durata almeno annuale, S.S.I.S. (Scuola di specializzazione all'insegnamento secondario), para-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria, di formazione professionale per il conseguimento dell'attestato di qualifica professionale o dei diplomi di formazione professionale o di alta formazione, statali, paritarie, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio riconosciuti dall'ordinamento pubblico. Tali permessi sono concessi anche per il conseguimento di diplomi di specializzazione e perfezionamento o corsi di specializzazione inerenti i soggetti diversamente abili.

2. Le domande saranno presentate in una o più soluzioni nel corso dell'anno secondo modalità da stabilirsi da parte dell'Amministrazione previa concertazione con le OO.SS.
3. 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.
4. La concessione del permesso agli studenti universitari, dopo il primo anno di iscrizione, è subordinata al superamento di 15 crediti in ciascun anno scolastico. In ogni caso non possono essere concessi complessivamente permessi per più di dieci anni scolastici."

**Art. 30**  
**Assenze per malattia**

1. L'art. 58 (Assenze per malattia) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

*"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 dal Servizio competente in materia di gestione del personale, sentito il docente interessato.
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. Il dipendente affetto da malattie gravi (quali ad esempio cancro, tubercolosi, malattia mentale, poliomielite, AIDS) ha diritto, a domanda, di fruire, in aggiunta al periodo massimo di comporto previsto dai commi 1 e 2 del presente articolo, di un anno di aspettativa, frazionabile in trimestri. Al termine di detta aspettativa, in caso di mancato rientro in servizio, l'Amministrazione risolve il rapporto di lavoro.

11. 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.

12. 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. Al fine del rispetto di tali termini, la certificazione medica può essere anticipata via fax o posta elettronica.

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. 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.

17. 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.

18. Nei confronti del personale di cui al comma 9, autorizzato dal medico curante ad uscire dall'abitazione, non si applicano le disposizioni di cui ai commi 13 - 17.

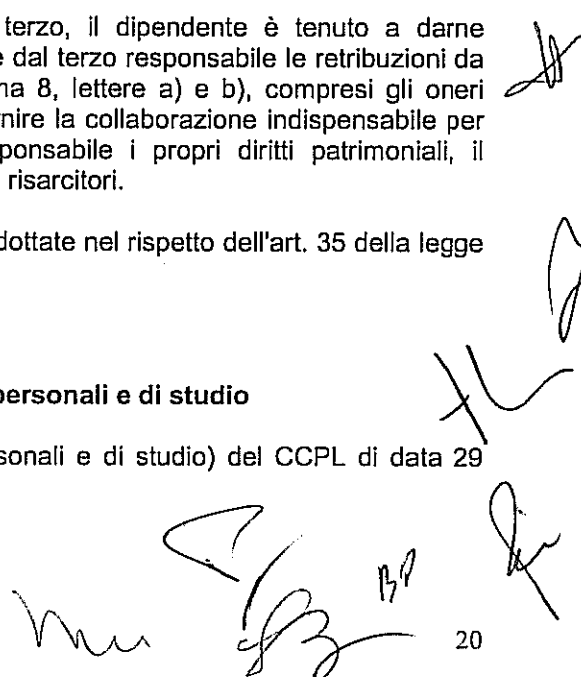
19. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Amministrazione, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a) e b), compresi 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.

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

### Art. 31

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

1. L'art. 59 (Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:



*"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 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.
5. Il docente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476, come modificata dalla legge 28 dicembre 2001, n. 448, oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, è collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa. In caso di ammissione ai corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico (stipendio tabellare, eventuali "assegni ad personam", retribuzione professionale docenti) previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'Amministrazione presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. A decorrere dall'1 gennaio 2007, nel trattamento economico è ricompreso anche l'assegno di colonna B).
6. Al personale destinatario del presente accordo si applicano le disposizioni previste dall'art. 42 del D.Lgs. n. 151 di data 26 marzo 2001 in materia di congedo per i figli con handicap grave."

**Art. 32**

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

1. L'art. 60 (Ferie, permessi ed assenze del personale a tempo determinato) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

*"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 12 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. 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 3 e 10 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle varie terapie certificate dal Servizio Sanitario pubblico. Pertanto per i giorni anzidetti spetta l'intera retribuzione. Nei confronti del personale di cui al presente comma, autorizzato dal medico curante ad uscire dall'abitazione, non si applicano le disposizioni di cui ai commi 13-17 dell'art. 58 del CCPL.

7. 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.

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

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

10. 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 60 giorni annuali, retribuiti al 100% per i primi trenta giorni del contratto.

11. I periodi di assenza di cui al precedente comma 10, per la parte retribuita al 100%, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

12. 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.

13. I permessi di cui ai commi 9 e 12 sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

14. Al personale di cui al presente articolo si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati dall'art. 51, dall'art. 51 ter e dall'art. 51 quater (tenuto conto, per quest'ultimo articolo, delle esclusioni ivi previste).

### **Art. 33 Spese di cura**

1. In applicazione dell'art. 1, comma 221, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria per l'anno 2006), è abrogato l'art. 63 (Spese di cura) del CCPL di data 29 novembre 2004, con la medesima decorrenza prevista per il personale del comparto Autonomie locali.

### **CAPO IV NORME DISCIPLINARI**

#### **Art. 34 Norme disciplinari**

1. Il Capo IV (Norme disciplinari) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

*[Handwritten signatures and initials]*

"CAPO IV  
NORME DISCIPLINARI

"Art. 66  
Obblighi del docente

1. Il docente conforma la sua condotta ai doveri costituzionali, adempiendo alla propria funzione con competenza, impegno e responsabilità nel rispetto della legge, dell'interesse pubblico e del diritto all'apprendimento degli allievi.
2. Nell'esercizio delle proprie funzioni il docente favorisce l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra i colleghi, gli allievi e le loro famiglie, per il perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia della propria funzione educativa.
3. Il docente adegua il proprio comportamento a quanto contenuto nel codice di comportamento dei dipendenti allegato al 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 (di seguito denominato CCPL).
4. In tale specifico contesto, tenuto conto della funzione docente che è garanzia della libertà di insegnamento e dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il docente svolge la propria attività così come prevista dal Contratto di lavoro e deve in particolare:
  - a. svolgere le attività didattiche nel rispetto del progetto di istituto deliberato dal collegio dei docenti;
  - b. partecipare alle riunioni degli organi collegiali;
  - c. partecipare ai lavori delle commissioni d'esame e di concorso di cui sia stato nominato componente;
  - d. osservare le norme del CCPL e le disposizioni impartite dall'Amministrazione in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
  - e. rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti e le norme in materia di privacy;
  - f. non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
  - g. non attendere ad attività, ancorché non remunerate, che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;
  - h. tenere, secondo le prescrizioni vigenti, i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per il profilo professionale del docente;
  - i. in relazione alla specifica disciplina di insegnamento, assicurare una gestione della docenza idonea ad evitare danni agli allievi;
  - j. avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati;
  - k. non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
  - l. non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
  - m. osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali della scuola da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
  - n. comunicare all'Amministrazione scolastica la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
  - o. in caso di malattia inviare il certificato medico, salvo comprovato impedimento;
  - p. curare il proprio aggiornamento professionale partecipando anche a corsi di formazione;
  - q. resta in ogni caso fermo quanto previsto dal presente accordo e dal contratto collettivo provinciale docenti."

"Art. 66 bis  
Molestie sessuali

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

"Art. 66 ter  
Mobbing

1. Il fenomeno del mobbing è inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale,



aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

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

3. Sono istituiti, con le modalità di costituzione e di funzionamento e nei limiti previsti dall'articolo 10 ("Pari opportunità") del CCPL, specifici Comitati Paritetici, con i seguenti compiti:

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

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

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 1, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

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

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione/i. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'amministrazione ed il Vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni membro effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Le amministrazioni favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento, compresi i permessi necessari a partecipare alle riunioni, su richiesta del Presidente. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato."

*"Art. 66 quater  
Sanzioni e procedure disciplinari*

1. Le violazioni degli obblighi disciplinati negli artt. 66, 66 bis e 66 ter 3 del CCPL, come introdotti dall'art. 34 di questo accordo, danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- a. richiamo verbale;
- b. richiamo scritto (censura);
- c. multa di importo variabile non superiore a quattro ore di retribuzione;
- d. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni;

- e. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi;
- f. licenziamento con preavviso;
- g. licenziamento senza preavviso.

2. Il procedimento disciplinare può essere attivato anche nei confronti di personale assunto con contratto a tempo determinato, anche successivamente alla scadenza del termine; qualora i fatti contestati siano tali da legittimare un licenziamento con o senza preavviso, l'interessato viene cancellato dalle graduatorie provinciali e d'istituto in cui risulta inserito, per successivi incarichi, previa comunicazione scritta della decisione adottata.

3. Soggetto competente per l'irrogazione della sanzione disciplinare del richiamo verbale e del richiamo scritto (censura) è il dirigente scolastico, mentre per le restanti sanzioni disciplinari la competenza è del dirigente del servizio provinciale competente.

4. L'Amministrazione non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del docente, senza previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi entro 20 giorni da quando il soggetto competente, che secondo l'ordinamento dell'Amministrazione è tenuto alla contestazione, dopo aver appreso il fatto, ha concluso gli accertamenti preliminari. Successivamente alla contestazione degli addebiti, il docente deve comunque essere sentito a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

5. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del docente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni. In caso di mancata comparizione per giustificato motivo dell'interessato, l'Amministrazione dispone la nuova convocazione non prima della cessazione della causa impeditiva. In tal caso il periodo di 120 giorni di cui al comma 8 è interrotto fino alla data di nuova convocazione. Trascorsi inutilmente quindici giorni dalla seconda convocazione, la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni.

6. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il dirigente scolastico, ai fini del comma 4, segnala entro dieci giorni al dirigente del servizio provinciale competente i fatti da contestare al docente per l'istruzione del procedimento. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto l'Amministrazione darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione stessa.

7. Al docente o, su espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

8. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione d'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

9. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal docente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 66 quinquies del CCPL, come introdotto dall'art. 34 di questo accordo, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso 66 quinquies anche per le infrazioni di cui all'art. 66 quinquies, comma 11, lettera d). Quando il medesimo soggetto ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

10. Con il consenso del docente, la sanzione applicabile nelle ipotesi di cui all'art. 66 quater comma 1 lettere c), d) ed e), come introdotto dall'art. 34 di questo accordo, può essere ridotta di un terzo, ma in tal caso non sono più esperibili l'impugnazione né il tentativo di conciliazione.

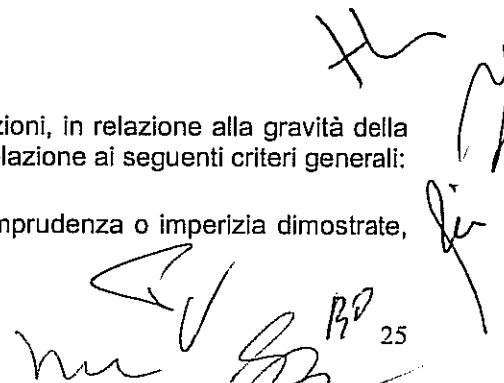
11. Non può tenersi conto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

12. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il docente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso."

*"Art. 66 quinquies  
Codice disciplinare*

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;



- b. rilevanza delle norme o disposizioni violate;
- c. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal docente;
- d. grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, ai colleghi, agli allievi, alle loro famiglie e a terzi ovvero al disservizio determinatosi tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- e. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del docente, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso i colleghi, gli allievi e le loro famiglie;
- f. al concorso nella mancanza di più dipendenti in accordo tra loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 5, 6 e 7, già sanzionate nel biennio di riferimento, anche se trattasi di infrazioni disciplinari non della stessa natura, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al docente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

5. La sanzione disciplinare dal minimo del richiamo verbale o scritto al massimo della multa, di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1 per:

- a. assenza ingiustificata alle riunioni collegiali e alle commissioni per esami di concorso, inosservanza delle deliberazioni degli organi collegiali e inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b. condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti di colleghi, allievi e loro famiglie;
- c. negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati;
- d. irregolare tenuta dei registri;
- e. inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- f. svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia e infortunio;
- g. rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento);
- h. svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro, senza autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza, o in violazione dei relativi limiti;
- i. accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- j. violazione di doveri inerenti alla funzione non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti. La multa è detratta nella sua somma lorda dalla retribuzione netta spettante e non riduce gli imponibili previdenziali e fiscali.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1 per:

- a. recidiva nelle mancanze previste al comma 5, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b. particolare gravità delle mancanze previste dal comma 5;
- c. assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del docente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, ai colleghi, agli allievi e alle loro famiglie o ai terzi;

*[Handwritten signatures and initials]*  
 26

- d. svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio, che ritardino il recupero psico-fisico;
- e. rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- f. comportamenti, tenuti nell'ambito scolastico, minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, dei colleghi, degli allievi o delle loro famiglie; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, con altri dipendenti, con i colleghi, con gli allievi e con le loro famiglie;
- g. manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'articolo 1 della legge n. 300 del 1970;
- h. atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- i. sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori, che assumono forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro collega o di un allievo;
- j. richiesta di compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- k. violazione di doveri inerenti alla funzione non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave e documentato danno all'amministrazione, ai colleghi, agli allievi o alle loro famiglie.

7. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1 per:



- a. recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 6 quando sia stata comminata la sanzione massima;
- b. particolare gravità delle mancanze previste dal comma 6;
- c. assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
- d. uso dell'impiego ai fini di interesse personale;
- e. compimento di atti in violazione dei propri doveri che pregiudichino il regolare funzionamento della scuola e per concorso negli stessi atti;
- f. occultamento o illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni, di spettanza o di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il docente abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- g. esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro docente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- h. atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona, rivolto in particolare verso altri colleghi o verso gli allievi.

8. Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il docente è privato della retribuzione fino al decimo giorno, mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione base mensile nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

9. Il periodo di sospensione di cui ai commi 6 e 7 inteso quale sanzione disciplinare non è computato ai fini della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza e riduce proporzionalmente le ferie.

10. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a. commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale per i quali sia fatto obbligo di denuncia;
- b. recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste all'art. 66 quinquies commi 6 e 7 del CCPL, come introdotto dall'art. 34 del presente accordo, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi articoli, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fatto salvo quanto previsto al comma 11 lettera a);
- c. recidiva, nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi, ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro docente o di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

  
  
 BP  
 27

- d. ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione nel rispetto delle vigenti disposizioni;
- e. mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'amministrazione quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni consecutivi lavorativi;
- f. persistente e insufficiente rendimento o fatti dolosi o colposi che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- g. recidiva, nel biennio, di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona rivolti nei confronti di altri colleghi o degli allievi;
- h. condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- i. violazione dei doveri inerenti la funzione non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

11. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a. recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso i colleghi, gli allievi, le loro famiglie o verso altri dipendenti o di alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche per motivi non attinenti al servizio;
- b. accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- c. commissione in genere, anche nei confronti di terzi, di fatti o atti dolosi, che costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, per i quali vi sia obbligo di denuncia, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- d. condanna passata in giudicato:

- per i delitti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 19 marzo 1990, n. 55 (Nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale) e s.m.;
- per i delitti previsti dall'articolo 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97 (Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche);
- per un delitto commesso in servizio o fuori servizio, che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

- e. recidiva nell'ipotesi di cui alla lettera j) del comma 6;
- f. per gravi delitti commessi in servizio, oppure per delitti dolosi, che, seppur commessi al di fuori del servizio, abbiano una diretta incidenza sullo svolgimento del rapporto di lavoro;
- g. per illecito uso o distrazione dei beni della scuola o di somme amministrative o tenute in deposito, o per concorso negli stessi fatti o per tolleranza di tali atti commessi da altri operatori della medesima scuola o ufficio, sui quali, in relazione alla funzione, si abbiano compiti di vigilanza;
- h. violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1 dell'articolo 66 quinquies del CCPL, come introdotto dall'art. 34 del presente accordo, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

12. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 5 a 11 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi del docente di cui all'articolo 66 del CCPL, come introdotto dall'art. 34 del presente accordo, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

13. Il dirigente scolastico, d'intesa con il dirigente competente in materia di gestione del personale, 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 patologie di comportamento particolarmente gravi e tali da richiedere un intervento immediato a tutela degli studenti quali: situazioni che coinvolgono la pedofilia, la droga, i problemi comportamentali gravati da patologie evidenti o comunque i

*[Handwritten signatures and initials]*

casi assimilabili per gravità a quelli menzionati. Con il soggetto interessato da tale provvedimento non potrà essere instaurato un nuovo 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 come se avesse prestato la propria attività."

*"Art. 66 sexies*

*Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale*

1. Nel caso vengano commessi in servizio gravi fatti illeciti di rilevanza penale, l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'Amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del docente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
3. Qualora l'amministrazione sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art. 66 quater, comma 4, del CCPL come introdotto dall'art. 34 del presente accordo, da computarsi a decorrere dalla data in cui l'Amministrazione sia venuta a conoscenza della sentenza.
4. Fatto salvo quanto disposto dell'articolo 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001, in linea generale il procedimento disciplinare sospeso, ai sensi del presente articolo, è riattivato entro 180 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. Per i casi previsti all'articolo 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
6. L'applicazione della sanzione prevista dall'articolo 66 quinquies del CCPL, come introdotto dall'art. 34 del presente accordo, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 10 lettera h) e nel comma 11 lettera d), non ha carattere automatico, essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001 e dall'articolo 28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.
7. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'articolo 653 del codice di procedura penale e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove al docente, nel procedimento disciplinare sospeso, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
8. In caso di proscioglimento si procede analogamente al comma 7.
9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'articolo 1 della legge n. 97 del 2001.
10. Il docente, licenziato ai sensi dell'articolo 66 quinquies, comma 10, lettera h) e comma 11 lettera d), del CCPL, come introdotto dall'art. 34 di questo accordo, e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima figura professionale e con attribuzione dell'anzianità posseduta a decorrere dall'atto del licenziamento.
11. Il docente riammesso ai sensi del comma 10 è reinquadrato nella categoria e nella posizione retributiva in cui è confluita la figura professionale posseduta al momento del licenziamento, qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al docente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario."

*"Art. 66 septies*

*Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

1. L'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al docente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione o del licenziamento con o senza preavviso, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, per motivate ragioni di opportunità, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a 120 giorni, con conservazione della retribuzione.

2. L'amministrazione può disporre la sospensione del docente per gravi motivi anche prima del procedimento disciplinare; in questo caso il procedimento disciplinare è da iniziarsi entro 20 giorni dalla sospensione.

3. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

4. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio."

*"Art. 66 octies*

*Sospensione cautelare in caso di procedimento penale*

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

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

3. Il docente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 66 quinquies commi 10 e 11 del CCPL, come introdotto dall'art. 34 del presente accordo.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione dal servizio per i reati previsti dalle vigenti disposizioni legislative.

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

6. Nei casi indicati ai commi da 1 a 5 si applica quanto previsto dall'articolo 66 sexies del CCPL, come introdotto dall'art. 34 del presente accordo, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al docente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale, gli assegni del nucleo familiare, con esclusione delle indennità fisse e continuative previste dal CCPL.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento ai sensi dell'articolo 66 sexies, commi 7 e 8, del CCPL, come introdotto dall'art. 34 del presente accordo, il docente è reintegrato a tutti gli effetti e quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo d'indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al docente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario e per quelli collegati all'effettivo svolgimento della prestazione. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo articolo 66 sexies, comma 7, secondo periodo, il conguaglio dovrà tenere conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al docente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario e per quelli collegati all'effettivo svolgimento della prestazione, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

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

11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'amministrazione sospende il docente per la durata della stessa."

#### **Art. 35**

#### **Norma transitoria per i procedimenti disciplinari**

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione di questo contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Le parti si impegnano a verificare l'attuazione dell'intero Capo IV – NORME DISCIPLINARI – in apposita sessione da tenersi entro il mese di giugno 2008.

#### **CAPO V**

#### **ATTUAZIONE DELLA MOBILITA' TERRITORIALE, PROFESSIONALE ED INTERCOMPARTIMENTALE**

#### **Art. 36**

#### **Mobilità territoriale, professionale e intercompartmentale**

1. L'art. 69 (Mobilità territoriale, professionale e intercompartmentale) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

#### *"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 Dipartimento competente in materia di istruzione. 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 intercompartimentale 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 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 o a domanda 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.".

## CAPO VI ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

### Art. 37 Formazione

1. L'art. 71 (Formazione) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

#### "Art. 71 Formazione

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

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 curricolari, 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.

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

#### **Art. 38** **Formazione in ingresso**

1. L'art. 73 (Formazione in ingresso) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

#### *"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.

4. La partecipazione ai corsi di cui al comma 1 può essere agevolata attraverso adattamenti dell'orario di servizio."

#### **Art. 39** **Formazione degli insegnanti che operano in settori particolari**

1. L'art. 74 (Formazione degli insegnanti che operano in settori particolari) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

#### *"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 di secondo grado, 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. 40**

#### **Fruizione del diritto alla formazione**

1. L'art. 76 (Fruizione del diritto alla formazione) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

#### *"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 deliberati dall'Amministrazione o dalla Istituzione scolastica di appartenenza è considerato in servizio a tutti gli effetti. Il dirigente scolastico assicura la partecipazione a tali corsi compatibilmente con le esigenze di servizio scolastico. 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.

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."

#### **Art. 41 Incarichi aggiuntivi**

1. Ferma restando l'estraneità al rapporto di lavoro degli incarichi regolati dal presente articolo, l'Amministrazione può conferire direttamente al proprio personale incarichi per lo svolgimento di attività di docenza, sia rivolte al personale provinciale che all'utenza esterna, nell'ambito di progetti di formazione ed istruzione finanziati dalla Provincia autonoma di Trento o che beneficiano del cofinanziamento dell'Unione Europea, dello Stato e della Provincia autonoma di Trento nonché altri incarichi per lo svolgimento di attività di studio, analisi e ricerca in ambito culturale e storico. I compensi di cui al presente articolo spettano al dipendente fino alla concorrenza dell'importo annuo di € 15.000,00.

#### **Art. 42 Articolazione pluriennale dell'orario di lavoro**

1. Il personale docente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può chiedere, nell'arco di un periodo quinquennale, la fruizione di un periodo di riposo della durata di un anno scolastico, valido a tutti gli effetti, a partire:

- a) dal quarto anno scolastico in caso di un'anzianità di servizio di almeno 10 anni;
- b) dal terzo anno scolastico in caso di un'anzianità di servizio di almeno 15 anni;
- c) dal primo anno scolastico in caso di un'anzianità di servizio di almeno 20 anni.

2. Durante il periodo quinquennale di cui al comma 1 spetta un trattamento economico ridotto all'80%. La fruizione del periodo di riposo in un anno scolastico antecedente al quinto anno del quinquennio è subordinata alla presentazione di una adeguata garanzia proporzionale all'anticipazione stipendiale concessa. Il personale ha comunque diritto a rinunciare al periodo di riposo o ad una parte dello stesso. In tale caso ha diritto al recupero della parte di stipendio maturata e non percepita. In caso di rinvio del periodo di riposo, rimane salvo il diritto allo stesso nell'ambito del successivo quinquennio.

3. Nell'ambito del singolo anno scolastico, sono ammessi a fruire del periodo di riposo di cui al comma 1, fino al 5% dell'organico provinciale del personale insegnante. I termini e le modalità per la presentazione delle rispettive domande vengono stabilite dal Dipartimento competente in materia di istruzione previo confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

4. L'articolazione pluriennale dell'orario di lavoro di cui al presente articolo è da intendersi come orario di lavoro a tempo parziale nella misura dell'80% a tutti gli effetti con riferimento all'intero periodo quinquennale e ciò indipendentemente dall'articolazione quinquennale dell'orario di lavoro.

de

FL

Deu

BA  
per

## PARTE SECONDA

### TITOLO I

#### RETRIBUZIONE

##### Art. 43

##### Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi tabellari previsti dalla Tabella 1) dell'accordo per la chiusura del biennio economico 2004-2005 del Comparto Scuola – area del personale docente delle scuole ed istituti di istruzione elementare e secondaria della Provincia autonoma di Trento - sottoscritto in data 12 gennaio 2007 sono incrementati delle misure mensili lorde, per tredici mensilità, indicate nell'allegata Tabella A), alle scadenze ivi previste.
2. Gli emolumenti di cui al presente articolo sono corrisposti a titolo di acconto sul CCNL del comparto Scuola.

##### Art. 44

##### Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto 2006-2007, gli incrementi di cui all'art. 43 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi ivi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.
2. Salvo diversa espressa previsione, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 43 hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare annuo.
3. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sul trattamento di fine rapporto e sull'indennità premio di fine servizio, sull'equo indennizzo, sull'assegno alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

##### Art. 45

##### Assegno provinciale colonna B)

1. L'assegno provinciale colonna B) di cui alla Tabella 2) del C.C.P.L. 2002 - 2005 del 29 novembre 2004 è incrementato nelle misure mensili lorde e alle scadenze indicate nell'allegata Tabella B).
2. Per effetto degli incrementi stabiliti al comma 1, l'assegno provinciale colonna B), corrisposto per 13 mensilità, è rideterminato nelle misure indicate nell'allegata Tabella B).

##### Art. 46

##### Adeguamento al CCNL

1. Nel caso in cui il CCNL del Comparto Scuola determini, per il biennio economico 2006-2007, un aumento dello stipendio tabellare e della retribuzione professionale docenti superiore alle corrispondenti misure stabilite da questo Accordo, le parti si ritrovano per i necessari adeguamenti.

**Art. 47**  
**Compensi incentivanti nell'ambito del**  
**Fondo per la qualità del sistema educativo provinciale**

1. La contrattazione decentrata a livello di dipartimento competente in materia di istruzione provvederà ad individuare gli specifici istituti incentivabili finanziabili sulla quota del Fondo per la qualità del sistema educativo provinciale eventualmente destinata dalla Giunta provinciale alle istituzioni scolastiche e formative per compensare le attività funzionali prestate dal personale per l'attivazione e realizzazione delle iniziative a valere sul fondo stesso.
2. La contrattazione decentrata a livello di istituzione scolastica sulla materia di cui al comma 1 avviene in raccordo con quella prevista per il personale ATA.

**Art. 48**  
**Modifiche dell'Allegato C) al CCPL di data 29.11.2004**

1. All'art. 3 (Spese rimborsabili) dell'Allegato C) del CCPL di data 29 novembre 2004, dopo la lettera c) è aggiunta la seguente lettera d):  
"d) spese direttamente connesse con il viaggio di missione, quali: biglietti di ingresso a fiere, esposizioni, musei e simili, tasse per visti di ingresso, spese per bonifici di pagamento e altre spese, comunque sempre documentate, tra cui le spese per assicurazione sanitaria in stati non rientranti nell'U.E.."

**Art. 49**  
**Retribuzione professionale docenti**

1. La lettera a) del comma 1 dell'art. 86 (Retribuzione professionale docenti) del CCPL di data 29 novembre 2004, è sostituita dalla seguente lettera:  
"a) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato."

**Art. 50**  
**Corresponsione degli stipendi**

1. Il comma 1 dell'art. 87 (Corresponsione degli stipendi) del CCPL di data 29 novembre 2004, è sostituito dal seguente comma:  
"1. Entro il giorno 27 di ogni mese a tutto il personale, escluso quello per il quale non sono disponibili i dati necessari, viene corrisposta la retribuzione commisurata ad 1/12 della retribuzione fondamentale annua. La retribuzione giornaliera è pari ad 1/30 del trattamento fondamentale mensile."

**Art. 51**  
**Fondo d'Istituto**

1. L'art. 89 (Fondo d'Istituto) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

*"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, che finanzia esclusivamente attività eccedenti quelle previste dall'art. 26, 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. Con il Fondo d'Istituto vengono finanziate, anche in misura forfetaria calcolata tenuto conto fra l'altro dell'impegno orario richiesto, attività indicate nel progetto d'Istituto e relative a:

- 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 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 CCPL. 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 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, qualora previsto dal Progetto d'Istituto, per incentivare, secondo modalità e misure forfetarie, 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 Consiglio di istituto, sulla base della delibera del Collegio dei docenti di cui all'art. 25, c. 4, ed in coerenza con i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata di cui all'art. 5, comma 3, lett. f), con propria deliberazione finanzia le attività da retribuire di cui ai commi precedenti, nel limite delle risorse finanziarie disponibili.

6. 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.

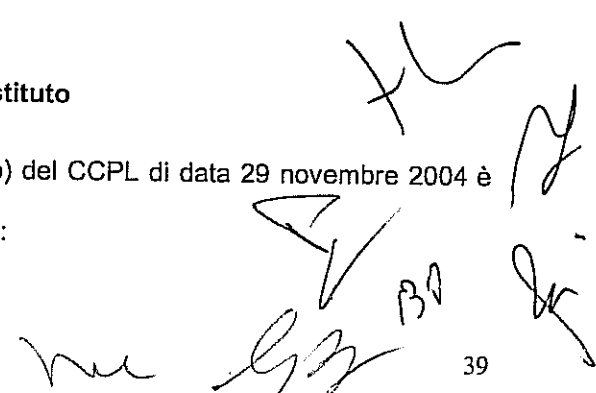
7. Il Fondo non può essere destinato a finalità diverse da quelle individuate al presente articolo."

#### Art. 52 Finanziamento del Fondo d'Istituto

1. Il comma 1 dell'art. 90 (Finanziamento del Fondo d'Istituto) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente comma:

"1. I parametri per la definizione del Fondo d'Istituto sono i seguenti:

- a1) € 5.120,00 per ogni istituto dimensionato con più di 400 alunni;





- a2) € 3.420,00 per ogni istituto con meno di 400 alunni;
- a3) € 1.700,00 per ogni istituto;
- a4) € 1.700,00 per ogni istituto comprensivo;
- a5) € 300,00 per ogni plesso superiore ai 2;
- a6) € 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."

#### **Art. 53 Servizio in più sedi**

1. Il comma 2 dell'art. 94 (Servizio in più sedi) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente comma:
- "2. Per il personale impegnato in supplenze temporanee, si applicano, ai fini del riconoscimento del diritto, i criteri di associabilità adottati dal Servizio competente in materia di gestione del personale."

#### **Art. 54 Retribuzione estiva del personale a tempo determinato**

1. Il comma 1 dell'art. 95 (Retribuzione estiva del personale a tempo determinato) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente comma:
- "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. Nel conteggio vengono compresi i periodi di assenza per malattia e per congedo per maternità. Nel periodo intercorrente tra la fine delle lezioni e l'eventuale inizio degli scrutini e/o esami il docente a tempo determinato è considerato in ferie e le relative giornate vengono conteggiate ai fini del raggiungimento dei 180 giorni."

#### **Art. 55 Incentivazioni di cui al fondo per la qualità della scuola**

1. L'art. 100 (Incentivazioni di cui al fondo per la qualità della scuola) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

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

1. Preso atto del disposto di cui all'art. 112 della l.p. 7 agosto 2006, n. 5, 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. 56

#### Orario di insegnamento del personale docente di religione cattolica

1. L'art. 103 (Orario di insegnamento del personale docente di religione cattolica) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

#### "Art. 103

#### Orario di insegnamento del personale docente di religione cattolica

1. L'orario settimanale di servizio del personale docente di religione cattolica è di 24 ore nella scuola primaria e di 18 ore nella scuola secondaria, di cui frontali n. 18 nella scuola primaria e 15 ore per la scuola secondaria.

2. Fatto salvo quanto previsto per la funzione docente, nella scuola primaria sono destinate al completamento dell'orario frontale due ore per la programmazione collegiale, due ore a disposizione e due ore per le attività funzionali; nella scuola secondaria è prevista un'ora per ogni tipologia di attività. Le ore di programmazione collegiale o per attività funzionali possono essere svolte anche su base plurisettimanale.

3. Le frazioni di orario dei docenti di religione nominati a orario parziale, comprensive sia delle ore frontali che, proporzionalmente, delle attività di completamento, vengono calcolate in ventriquattresimi per la scuola primaria ed in diciottesimi per la scuola secondaria."

#### Art. 57

#### Retribuzione dei docenti di religione

1. L'art. 104 (Retribuzione dei docenti di religione) del CCPL di data 29 novembre 2004 è abrogato.

#### Art. 58

#### Insegnanti specialisti di lingua straniera

1. L'art. 105 (Insegnanti specialisti di lingua straniera) del CCPL di data 29 novembre 2004 è sostituito dal seguente:

#### "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 con contratto individuale ad espletare tale servizio per almeno un quadriennio, al termine del quale la disponibilità potrà essere rinnovata.

2. Tale disposizione si applica anche agli insegnanti utilizzati.

3. Gli insegnanti di cui ai commi 1 e 2 che hanno già espresso la propria disponibilità al vincolo quadriennale, possono recedere dall'impegno, a decorrere dall'anno scolastico 2008/2009, qualora non ritengano di accogliere le nuove condizioni proposte in relazione al numero delle classi assegnate, rientrando quindi nella titolarità del servizio di provenienza."

#### Art. 59

#### Particolari disposizioni per il personale docente dell'Istituto Agrario di S. Michele all'Adige (IASMA)

1. Nei confronti del personale docente dell'Istituto Agrario di S. Michele all'Adige continuano a trovare applicazione le particolari disposizioni previste dal CCPL docenti IASMA 1998/2001 e dall'art. 103 del testo coordinato e modificativo del CCPL 2002-2005 del personale del comparto ricerca.

2. Al personale docente dell'Istituto Agrario di S. Michele all'Adige continua inoltre ad essere riconosciuto, agli effetti dell'art. 485 del Decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, anche il servizio prestato presso l'Istituto medesimo in qualità di docente non di ruolo.

**Art. 60**

**Disciplina di concessione dell'anticipo del  
trattamento di fine rapporto**

1. Al personale destinatario del presente accordo si applica la disciplina in materia di anticipo del trattamento di fine rapporto riportata nell'Allegato 1) al presente accordo che sostituisce la parte C dell'Allegato D) al CCPL di data 29 novembre 2004.

**Art. 61**

**Norma transitoria**

1. Le disposizioni di cui al comma 4 dell'art. 51 del CCPL di data 29 novembre 2004, come introdotte dall'art. 25 del presente accordo, si applicano anche per i periodi di degenza del figlio prematuro verificatisi nell'anno precedente l'entrata in vigore di questo accordo.

*Handwritten signatures and initials:*  
A large signature on the right side of the page.  
A signature at the bottom left.  
A signature at the bottom center.  
A signature at the bottom right.  
A signature at the bottom right, below the previous one.

**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 periodo 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 prestato presso altri Enti, purchè, 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.
2. Non possono essere accolte le domande dei dipendenti dimissionari o collocati a riposo d'ufficio anche con decorrenza successiva alla data di presentazione delle domande.
3. I requisiti soggettivi e oggettivi previsti dal presente accordo devono essere posseduti alla data di presentazione della domanda.

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

1. Il dipendente può chiedere un'anticipazione non superiore al 70% del T.F.R. maturato alla data della domanda, ivi inclusa la sola rivalutazione fino al mese precedente. 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 6.
3. Nel determinare l'ammontare dell'anticipazione dovranno essere detratte le eventuali quote del T.F.R. impegnate a garanzia di esposizioni debitorie del dipendente (prestiti INPDAP, pignoramenti, ecc.). In sostituzione della detrazione, il dipendente può presentare una fideiussione bancaria a garanzia dell'esposizione debitoria.
4. Alla concessione dell'anticipazione si provvede seguendo l'ordine cronologico della data di presentazione delle domande.
5. 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. Può essere concessa una seconda volta:
  - a) non prima che siano trascorsi 8 anni dalla data della precedente concessione, solo per:
    - spese sanitarie di cui all'articolo 4, indipendentemente dal motivo della prima concessione;
    - acquisto o costruzione dell'unico alloggio, destinato a residenza abituale per il dipendente e i componenti il proprio nucleo familiare, sempre che la prima volta

- sia stata concessa per spese sanitarie o per oneri di studio per i figli o per motivi di particolare gravità di cui all'articolo 4;
- estinzione o riduzione di mutui/prestiti contratti per periodi di ammortamento non inferiori a 5 anni, sempre che il periodo di ammortamento sia, alla data della domanda, in corso da almeno 2 anni a decorrere dal pagamento della prima rata;
  - oneri di studio dei figli di cui all'articolo 4, indipendentemente dal motivo della prima concessione;
  - tutti i motivi di cui all'articolo 4, nel caso in cui la precedente anticipazione lorda concessa sia inferiore ad un quarto di quella lorda teoricamente spettante al momento della seconda domanda;
- b) anche prima che siano trascorsi 8 anni dalla data della precedente concessione, solo per motivi di particolare gravità di cui all'articolo 4, indipendentemente dal motivo della prima concessione.
6. L'anticipazione viene detratta, a tutti gli effetti, dal T.F.R. con riferimento all'anno di erogazione e non concorre pertanto alla rivalutazione di cui al comma 4 dell'articolo 2120 del C.C.

### Art. 3

#### Finanziamento delle domande

1. Le domande sono soddisfatte annualmente entro il limite dell'apposito stanziamento disponibile in bilancio.
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 ed interventi straordinari per il dipendente e per i componenti il proprio nucleo familiare. Nelle spese sanitarie rientrano quelle relative all'acquisto di autovettura adattata per portatori di handicap.  
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;
  - 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 se il dipendente e/o i componenti il proprio nucleo familiare sono proprietari o assegnatari o locatari con patto di futura vendita o usufruttuari o con diritto di abitazione o di uso di altro alloggio purché idoneo al fabbisogno della famiglia. Per valutare tale idoneità si fa riferimento al successivo articolo 9. Si considera compreso nel concetto di acquisto anche l'assegnazione dell'alloggio in cooperativa a proprietà divisa o indivisa e il riscatto. E' ammessa anche la spesa per l'acquisto o la costruzione del solo garage o posto auto purché:
    - il garage o posto auto sia di pertinenza o al servizio dell'abitazione destinata a residenza abituale del dipendente e dei componenti il suo nucleo familiare, e
    - sia l'unico garage di proprietà del dipendente e/o dei componenti il proprio nucleo familiare.

Non sono invece ammesse le spese per l'acquisto/costruzione delle sole altre pertinenze dell'alloggio quali cantine, terrazze, giardini, piazzali, ecc.;

c) **lavori di ristrutturazione dell'unico alloggio**, destinato a residenza abituale per il dipendente e i componenti il proprio nucleo familiare. La spesa è ammessa anche se il dipendente e/o i componenti il proprio nucleo familiare sono 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 famiglia. Per valutare tale idoneità si fa riferimento al successivo articolo 9.

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

d) **estinzione anticipata o riduzione parziale di mutui/prestiti (esclusi i prestiti Inpdap)** contratti per periodi di ammortamento non inferiori a 5 anni, sempre che il periodo di ammortamento sia, alla data della domanda, in corso da almeno 2 anni a decorrere dalla prima rata. Il mutuo/prestito deve essere intestato al dipendente e/o al coniuge. Se cointestato anche ad altre persone, la spesa ammessa è quella relativa al solo dipendente e/o al coniuge.

e) **oneri di studio per i figli:**

studenti universitari e studenti di scuole secondarie superiori che, per compiere gli studi, risiedono o sono domiciliati in località diversa da quella di residenza del nucleo familiare del dipendente.

L'anticipazione spettante è pari ad Euro 5.000,00 annuali per gli studenti universitari ed Euro 3.000,00 annuali per gli studenti di scuole secondarie superiori per la durata legale del corso di studi. Dagli importi sopra indicati vanno detratti eventuali contributi (borse di studio, esonero tasse scolastiche, ecc.).

Gli oneri di studio possono riguardare un periodo non superiore alla durata legale di un solo corso di studi per ogni figlio (scuola secondaria superiore o università).

Sono ammesse anche le spese per corsi all'estero, e riferite esclusivamente a:

- studenti universitari o post universitari (Erasmus, Master, ecc.);
- studenti delle scuole secondarie superiori con un periodo di permanenza all'estero pari ad almeno un anno scolastico (Intercultura, ecc.), sempre se il corso è attinente al corso di studio legale;

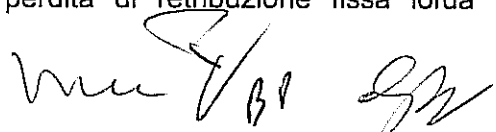
L'anticipazione spettante per detti corsi all'estero è pari ad Euro 7.000,00 dai quali vanno detratti eventuali contributi/rimborsi.

Sono altresì ammesse le spese per la frequenza di Master in Italia, sempre che il figlio per tale frequenza risieda o sia domiciliato in località diversa da quella di residenza del nucleo familiare del dipendente. L'anticipazione spettante è pari ad Euro 7.000,00 dai quali vanno detratti eventuali contributi/rimborsi.

f) **acquisto o costruzione dell'unico alloggio destinato a residenza abituale per il figlio maggiorenne.** Non è pertanto ammissibile la domanda per spese inerenti l'abitazione acquistata a titolo speculativo o di mero investimento, da abitare saltuariamente. Si considera compreso nel concetto di acquisto anche l'assegnazione dell'alloggio in cooperativa a proprietà divisa o indivisa e il riscatto;

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 in rapporto alla situazione reddituale e patrimoniale del dipendente e del suo nucleo familiare;

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: sei mesi per la madre o sette mesi per il padre) e degli articoli 5 e 6 della legge 53/2000 (congedi per la formazione). L'anticipazione è concessa solo per periodi di congedo non inferiori a tre mesi per ogni figlio. L'ammontare dell'anticipazione è pari alla perdita di retribuzione fissa lorda



calcolata all'inizio del periodo di aspettativa. La domanda non può essere presentata prima dell'inizio del periodo di congedo;

2. Le spese di cui al comma 1, lettere b), e c), del presente articolo (acquisto/costruzione/ristrutturazione casa per il dipendente) sono ammissibili, qualora:
- 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 o di uso di altro alloggio idoneo (nel caso di acquisto/costruzione del solo garage: di altro garage);
  - 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 nucleo familiare del dipendente);
  - l'alloggio e/o il garage, sia intestato o cointestato 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.

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

- il figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio 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 o di uso di altro alloggio idoneo;
- 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 o di uso di più di un alloggio idoneo oltre a quello oggetto della domanda;
- l'alloggio sia destinato a residenza abituale per il figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio;
- l'alloggio sia intestato o cointestato al dipendente, al coniuge, o al figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio. Se cointestato anche ad altre persone, 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.

4. La spesa per la quale si richiede l'anticipazione del trattamento di fine rapporto deve essere di importo non inferiore ad una mensilità, costituita dall'importo lordo degli emolumenti fissi e continuativi percepiti dal dipendente.

#### **Art. 5 Definizione di nucleo familiare**

- 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.
- 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. 6 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 detratti 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, 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 all'articolo 4, lettere b), c), e f) (acquisto/costruzione/ristrutturazione alloggio):
  - il valore di eventuali alloggi inidonei di proprietà esclusiva del dipendente e/o dei componenti il proprio nucleo familiare. 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.
  - Il valore di eventuali alloggi non di proprietà esclusiva del dipendente e/o dei componenti il proprio nucleo familiare e, nel caso di cui all'articolo 4, lettera f) anche del figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio, sempre che la rendita catastale complessiva delle quote di comproprietà superi i limiti previsti dall'articolo 5, comma 2, delle disposizioni attuative della L.P. 13 novembre 1992, n. 21 e s.m ( es. il limite alla data 31/7/2006 è di Euro 283,22).

Il valore degli alloggi è calcolato sulla base di quello stabilito ai fini dell'applicazione dell'I.C.I..
4. Non si detrae:
  - il valore dell'alloggio in nuda proprietà purché l'appartamento sia abitato stabilmente dal titolare del diritto reale di godimento;
  - il valore dell'alloggio assegnato al coniuge in caso di separazione legale o divorzio purché questi vi abiti stabilmente.

#### Art. 7

#### Modalità e termini per la presentazione delle domande

1. Le domande di concessione dell'anticipazione del T.F.R., da redigersi su apposito modello, possono essere presentate in qualsiasi periodo dell'anno e solo a intervento già iniziato. Le domande devono essere presentate all'Amministrazione ovvero possono essere spedite, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, oppure tramite fax qualora non debbano contenere documentazione in originale o copia autentica, oppure possono essere consegnate alle strutture provinciali periferiche d'informazione situate nelle sedi comprensoriali.
2. Alla domanda deve essere allegata la seguente documentazione:
  - a) **per spese sanitarie:**
    - dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;
    - per le spese sostenute parzialmente: preventivo dettagliato rilasciato dagli specialisti, con l'indicazione delle cure da effettuare o delle spese da sostenere e fatture/ricevute di acconto, in originale o copia autentica, per un importo non inferiore al 20% del preventivo.  
In sostituzione delle fatture/ricevute: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto delle fatture/ricevute (n° e data fatture/ricevute, emittente, destinatario, descrizione della spesa, importo);
    - per le spese già sostenute: fatture/ricevute, in originale o copia autentica.  
In sostituzione delle fatture/ricevute: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto delle fatture/ricevute (n° e data fattura/ricevuta, emittente, destinatario, descrizione della spesa, importo);
    - dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'eventuale ottenimento da parte del richiedente e/o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto, rimborsi e



agevolazioni per le medesime spese, nonché l'importo dell'eventuale contributo/rimborso;

**b) per l'acquisto, la costruzione o la ristrutturazione dell'abitazione o acquisto/costruzione del solo garage o posto auto:**

– **nel caso di acquisto:**

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;
- contratto preliminare di compravendita o atto notarile di compravendita, in originale o copia autentica dai quali risulti il pagamento di almeno il 20% del costo dell'immobile.

In sostituzione del contratto preliminare o dell'atto notarile: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto del contratto preliminare o dell'atto notarile di compravendita (parti contraenti, notaio e n° di repertorio nel caso dell'atto notarile, data e località di stipulazione del contratto, dati identificativi dell'immobile, costo, pagamenti effettuati,;

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il possesso dei requisiti di cui all'articolo 4, comma 2 o, a seconda del caso, comma 3, nonché gli eventuali altri alloggi inidonei di cui all'articolo 6, comma 3, con le relative rendite catastali;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'eventuale ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto e rimborsi per le medesime spese, nonché l'importo dell'eventuale contributo/rimborso;

– **nel caso di assegnazione in cooperativa:**

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;

– nel caso di assegnazione non ancora avvenuta:

estratto del libro verbali del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa da cui risulti l'identità del socio prenotatario, l'individuazione dell'immobile, la spesa complessiva a carico del socio, l'entità di eventuali finanziamenti agevolati e l'acconto versato non inferiore al 20% del costo dell'immobile, oppure,

– nel caso di assegnazione già avvenuta:

- atto notarile di assegnazione, in originale o copia autentica, dal quale risulti il pagamento di almeno il 20% del costo dell'immobile. In sostituzione dell'atto notarile: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto dell'atto notarile di assegnazione (parti contraenti, notaio e n° di repertorio, data e località di stipulazione dell'atto, dati identificativi dell'immobile, costo e pagamenti effettuati, oppure,
- 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'immobile, il costo, i pagamenti effettuati pari almeno al 20% del costo dell'immobile e l'entità di eventuali finanziamenti agevolati;

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il possesso dei requisiti di cui all'articolo 4, comma 2 o, a seconda del caso, comma 3, nonché gli eventuali altri alloggi inidonei di cui all'articolo 6, comma 3, con le relative rendite catastali;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'eventuale ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto e rimborsi per le medesime spese, nonché l'importo dell'eventuale contributo/rimborso;

– **nel caso di riscatto di alloggi:**

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;

– nel caso di riscatto non ancora avvenuto:

- dichiarazione dell'istituto alienante (esempio ITEA) attestante l'impegno al riscatto dell'alloggio, il costo del riscatto, le modalità di pagamento e l'acconto versato non inferiore, in caso di riscatto rateale, all'importo della prima rata risultante dal piano di ammortamento dell'istituto alienante e, in caso di riscatto con pagamento in un'unica soluzione, non inferiore al 20% del costo dell'immobile, oppure,

- nel caso di riscatto già avvenuto:
  - atto notarile di compravendita, in originale o copia autentica, dal quale risulti il pagamento di almeno il 20% del costo dell'immobile. In sostituzione dell'atto notarile: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto dell'atto notarile (parti contraenti, notaio e n° di repertorio, data e località di stipulazione dell'atto, dati identificativi dell'immobile, costo e pagamenti effettuati);
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il possesso dei requisiti di cui all'articolo 4, comma 2 o, a seconda del caso, comma 3, nonché gli eventuali altri alloggi idonei di cui all'articolo 6, comma 3, con le relative rendite catastali;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'eventuale ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto e rimborsi per le medesime spese, nonché l'importo dell'eventuale contributo/rimborso;
- **nel caso di costruzione o di ristrutturazione:**
  - dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;
  - concessione ad edificare o diversa documentazione prevista dalla vigente legislazione (autorizzazione comunale, asseverazione del tecnico, ecc.), in originale o copia autentica. In sostituzione della concessione o della diversa documentazione: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto della concessione o della diversa documentazione (Comune, destinatario, n° e data, oggetto, validità, ecc.);
  - a seconda se trattasi di ristrutturazione o costruzione: documentazione comprovante la proprietà dell'alloggio o del terreno, in originale o copia autentica. In sostituzione di tale documentazione: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante, a seconda se trattasi di ristrutturazione o costruzione, la proprietà dell'alloggio da ristrutturare o la proprietà del terreno con i relativi dati identificativi (ubicazione, p.ed. ecc.);
  - nel caso di costruzione o ristrutturazione già iniziata ma non ancora conclusa:
    - computo metrico estimativo redatto da professionista iscritto agli albi professionali o dettagliato preventivo di spesa emesso da imprese o ditte;
    - fatture in originale o copia autentica per un importo non inferiore al 20% del computo o del preventivo. In sostituzione delle fatture: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto delle fatture (n° e data fatture, emittente, destinatario, descrizione della spesa, importo);
  - nel caso di costruzione o ristrutturazione conclusa:
    - fatture in originale o copia autentica. In sostituzione delle fatture: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto delle fatture (n° e data fattura, emittente, destinatario, descrizione della spesa, importo);
  - dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il possesso dei requisiti di cui all'articolo 4, comma 2 o, a seconda del caso, comma 3, nonché gli eventuali altri alloggi idonei di cui all'articolo 6, comma 3, con le relative rendite catastali;
  - dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'eventuale ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto e rimborsi per le medesime spese, nonché l'importo dell'eventuale contributo/rimborso;

**c) per estinzione o riduzione di mutui/prestiti:**

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;
- nel caso di mutuo/prestito non ancora estinto o ridotto: dichiarazione dell'Istituto di credito o Ente che ha concesso il mutuo/prestito attestante gli estremi del contratto di mutuo/prestito (data, durata, importo concesso, scadenza prima rata, ecc.) e l'ammontare del debito residuo o,
- nel caso di mutuo/prestito già estinto o ridotto: dichiarazione dell'Istituto di credito o Ente che ha concesso il mutuo/prestito attestante gli estremi del contratto di mutuo/prestito (data, durata, importo concesso, scadenza prima rata, ecc.), l'importo versato per l'estinzione o la riduzione del mutuo/prestito e la data dell'estinzione/riduzione;

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

**d) per oneri di studio dei figli:**

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;
- certificato di iscrizione al corso di studi del figlio e contratto di affitto registrato all'Agenzia delle Entrate o ricevuta del convitto intestati o cointestati al dipendente o al coniuge o al figlio, in originale o copia autentica, comprovanti la permanenza del figlio in località diversa da quella di residenza del nucleo familiare del dipendente.  
In sostituzione di detta documentazione, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante:
  - la data di iscrizione al corso di studi del figlio, la tipologia del corso, la durata legale e la località di frequenza della scuola secondaria superiore o dell'università, ecc.;
  - il contenuto della documentazione comprovante la permanenza del figlio in località diversa da quella di residenza del dipendente (durata del contratto di affitto e data della sua registrazione presso l'Agenzia delle Entrate, data e luogo della stipula, nomi dei contraenti, dati identificativi dell'alloggio, importo dell'affitto, , ecc., oppure nome e indirizzo del convitto, n° e data delle ricevute, importo, ecc.);
- per i corsi all'estero: documentazione, in originale o copia autentica, comprovante la tipologia del corso, l'iscrizione al corso, la relativa durata e la spesa in corso di sostenimento o sostenuta. In sostituzione di detta documentazione, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto della documentazione comprovante la tipologia del corso, l'iscrizione al corso, la relativa durata e la spesa in corso di sostenimento o sostenuta;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'eventuale ottenimento da parte del richiedente o dei familiari di contributi a fondo perduto e rimborsi per le medesime spese, nonché l'importo dell'eventuale contributo/rimborso;

**e) motivi di particolare gravità:**

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;
- documentazione, in originale o copia autentica, comprovante la grave situazione economica. In sostituzione della documentazione: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante le motivazioni che hanno causato la grave situazione economica e la relativa documentazione di spesa;
- 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 ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto e rimborsi per le medesime spese, nonché l'importo dell'eventuale contributo/rimborso;

**f) fruizione dei periodi di congedo:**

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

3. 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. 8**  
**Erogazione dell'anticipazione e controlli campione.**

1. Il pagamento dell'anticipazione avviene di norma con un unico versamento a saldo. Per gli oneri di studio il pagamento può avvenire anche in due rate a seconda del tipo di studi e dei tempi di sostenimento della spesa.
2. La Provincia effettuerà controlli a campione sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e dell'atto di notorietà rilasciate nonché sull'effettivo sostenimento della spesa almeno fino a concorrenza dell'importo lordo concesso. Per gli oneri di studio, il sostenimento della spesa è documentato unicamente dai certificati di iscrizione al corso di studi e dalla documentazione comprovante l'effettiva permanenza del figlio in località diversa da quella di residenza del nucleo familiare del dipendente.
3. Qualora dal controllo emerga la non veridicità del contenuto delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e dell'atto di notorietà, il dipendente decade dai benefici conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera (art. 75 del Testo Unico sulla documentazione amministrativa - D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445).
4. Qualora, a seguito del controllo, la spesa non risulti documentata, 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. Qualora la spesa risulti solo parzialmente documentata, sarà disposta la rideterminazione dell'anticipazione e il recupero della somma lorda non documentata, 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.
5. Le dichiarazioni mendaci, la falsità negli atti e l'uso di atti falsi, nei casi previsti dalla legge, sono puniti dal codice penale e dalle leggi speciali in materia (art. 76 del Testo Unico sulla documentazione amministrativa - D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445).

#### **Art. 9**

#### **Criteri per la valutazione dell'idoneità di eventuali altri alloggi**

1. Ai fini di verificare l'idoneità di eventuali altri alloggi di cui il dipendente o i familiari sono proprietari, o assegnatari, o locatari con patto di futura vendita o usufruttuari o con diritto di abitazione o di uso, si applicano i criteri di cui all'articolo 5, comma 1, escluso 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. Xh
2. Il rilascio di una concessione ad edificare per la realizzazione di altro alloggio diverso da quello oggetto della richiesta, 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 lo stesso 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 si considerano 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. M  
X

#### **Art. 10**

## Norme transitorie

1. Il presente accordo si applica alle domande presentate a decorrere dall'1 gennaio 2008. Per le domande presentate sino 31 dicembre 2007 si applicano le disposizioni previste dal precedente accordo relativo al contratto 2002-2005.

*[Handwritten signatures and initials]*

10

**TABELLA A)**

**AUMENTI POSIZIONI STIPENDIALI DALL'1.1.2006**  
(importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità)

Fasce anzianità	Docente scuola elementare	Docente diplomato istituti sec. II grado	Docente scuola media	Docente laureato istituti sec. II grado
da 0 a 2	33,70	33,70	36,57	36,57
da 3 a 8	34,61	34,61	37,58	38,65
da 9 a 14	37,41	37,41	40,88	41,96
da 15 a 20	40,69	40,69	44,68	46,05
da 21 a 27	43,87	45,43	48,37	51,26
da 28 a 34	47,00	48,54	51,99	54,67
da 35	49,34	50,90	54,67	57,40

**AUMENTI POSIZIONI STIPENDIALI DALL'1.1.2007**  
(importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità e riassorbono precedente aumento)

Fasce anzianità	Docente scuola elementare	Docente diplomato istituti sec. II grado	Docente scuola media	Docente laureato istituti sec. II grado
da 0 a 2	65,18	65,18	70,74	70,74
da 3 a 8	66,94	66,94	72,69	74,74
da 9 a 14	72,36	72,36	79,07	81,16
da 15 a 20	78,69	78,69	86,42	89,07
da 21 a 27	84,84	87,86	93,56	99,14
da 28 a 34	90,91	93,87	100,55	105,74
da 35	95,42	98,44	105,74	111,00

*Handwritten signatures and initials:*  
 m  
 H  
 32  
 X  
 22

**Tabella B)**

**INCREMENTO ASSEGNO**  
(valori per 12 mensilità)

POS.	Assegno art. 84 CCPL 2002-2005 dd. 29.11.2004 al 31.12.2006	Aumento annuo lordo dec. 1.1.2007 e a regime	Assegno art. 84 CCPL 2002-2005 dd. 29.11.2004 dec. 1.1.2007
da 0 a 2	2.123,00	94,00	2.217,00
da 3 a 8	2.123,00	94,00	2.217,00
da 9 a 14	2.123,00	94,00	2.217,00
da 15 a 20	2.123,00	94,00	2.217,00
da 21 a 27	2.123,00	94,00	2.217,00
da 28 a 34	2.123,00	94,00	2.217,00
da 35 a	2.123,00	94,00	2.217,00

*mm*

*BP*

*gr*

*gr*

*gr*

## NOTA A VERBALE

Le CCPL 2006-09 in senso nell'art. 59 del CCPL 2002-05 il comma 5 che conferma quanto finora sostenuto dalla FLC CGIL in merito alla retribuzione spettante ai docenti in aspettativa per dottorato di ricerca, pertanto la FLC CGIL farà valere, tale previsione a partire dal 29.11.2004, data di firma del CCPL 2002-05, in tutte le sedi opportune.

Gloria Berlanda  
FLC CGIL

Trento 12-07-2005



## NOTA A VERBALE

LA FLC CGIL AVREBBE PREFERITO AFFRONTARE LA STESURA DEL CODICE DISCIPLINARE AVVALEN-  
DOSI ANCHE DI CONTRIBUTI DI ORGANISMI A LIVELLO NAZIONALE, QUALE IL CNPI.

PRENDE ATTO DELLA VOLONTA' DELLA CONTROPARTÈ DELLA STESURA IMMEDIATA CHE, DOPO UNA DISCUSSIONE VIVACE, RECEPISCE PER LO PIU' QUANTO GIA' PREVISTO DAL DECRETO LEGISLATIVO 294/94 CON LE MODIFICHE PREVISTE DAL DECRETO BERSANI.

RIAFFERMA, VISTO L'INSERIMENTO DEL CODICE DISCIPLINARE NEL C.CPL 2006-09, LA NECESSITA' DI UNA SPERIMENTAZIONE CON UNA DATA CERTA DI VERIFICA DELL' APPLICAZIONE, OPPORTUNAMENTE INSERITA, SU RICHIESTA SINDACALE, ALL' INTERNO DEL CONTRATTO.

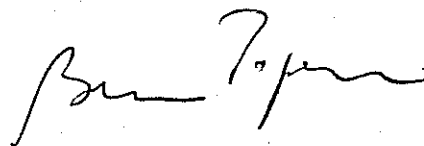
Glorio Berbolini  
Fiduciario

Trento 12-07-2007

CISL SCUSA DEL TRENTO

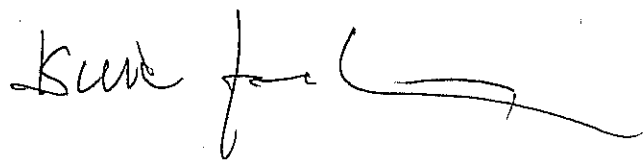
NOTA A VERBALE

PRELLO ATTO CHE ANCHE IN QUESTO  
CONTRATTO È MANCATA LA VOLONTÀ  
POLITICA DI RENDERE PENSIONABILI  
LE 40 ORE PROVINCIALI, LA CISL SCUSA  
DEL TRENTO RIAFFERMA LA  
NECESSITÀ DI PERSÈGUIRE QUESTO  
OBIETTIVO



LA GIUDA INSEGUANZI CORRINDE QUANTO SOPRA

PER LA GIUDA INSE. TN





38100 Trento  
Via R. Guardini, 40  
Tel. 0461 830312  
Fax 0461 427728  
www.uiltn.it  
e-mail: uilscn@tin.it

UIL SCUOLA DEL TRENTINO

## NOTE A VERBALE

1.

Il sindacato UIL Scuola riteneva opportuno che all'art. 52 dell'ipotesi di Accordo Provinciale, siglata il giorno 12 luglio 2007, fosse inserito in contratto il numero massimo di classi assegnabili agli insegnanti di Lingua straniera in servizio nelle scuole a carattere statale della provincia di Trento.

2.

Pur sottoscrivendo il Contratto provinciale, la UIL Scuola del Trentino non intende condividere l'interpretazione data al Tavolo contrattuale riguardante l'ex art. 33, ora art. 15, comma 2, inerente la non determinazione per il personale docente supplente del diritto alla retribuzione durante i periodi di sospensione delle attività didattiche.

La UIL Scuola si riserva successivamente di recepire diversa interpretazione derivante dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Trento, 16 luglio 2007

per Prof. Vincenzo Bonmassar  
Segr. prov. UIL Scuola

Handwritten signature of Gabriella Nicolussi M.Z. in black ink, written in a cursive style.  
(Gabriella Nicolussi M.Z.)

VB/gn



## GILDA DEGLI INSEGNANTI

Provincia di TRENTO

SEDE: Via Brennero, 157/7 - 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 Gilda degli Insegnanti della Provincia di Trento firma, in senso esclusivamente tecnico ed in attesa di approvazione dello stesso da parte della base degli insegnanti, l'ipotesi di contratto Provinciale che, nella sua interezza, intende migliorativo di quello precedente, sia in ordine al trattamento retributivo complessivo del personale docente e sia del riconoscimento della sua dignità professionale.

La Gilda, prende atto, che sono stati inseriti alcuni istituti non compresi nel precedente CCPL.

La stessa Associazione professionale lamenta, comunque, il mancato inserimento nel contratto del riconoscimento delle cosiddette "ORE BUCA"

La Gilda ribadisce infine la sua insoddisfazione per l'inserimento con pregiudiziale del "Codice di Comportamento", codice che secondo la stessa poteva essere trattato separatamente in attesa di conoscere gli sviluppi e l'intesa Nazionale.

Trento li, 12.07.07

il responsabile Prov.le di TN della GILDA

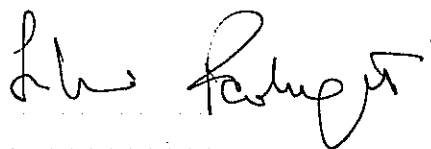
Prof. Isaia IORFIDA



## Nota a verbale

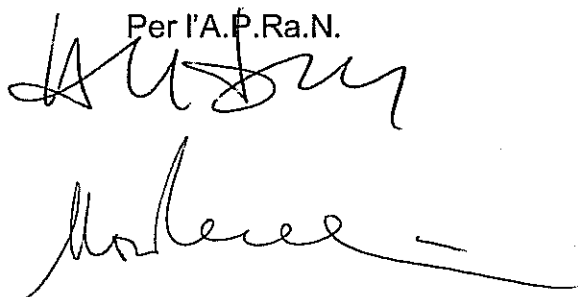
L'A.P.Ra.N. comunica ai sottoscrittori dell'accordo provinciale concernente il biennio economico 2006-2007 e norme sulla parte giuridica 2006-2009 per il personale del comparto Scuola – area del personale docente delle Scuole ed Istituti di istruzione elementare e secondaria della Provincia autonoma di Trento che la nota del Presidente della Provincia autonoma di Trento prot. n 1940/GEN/07/D319 di data 12 ottobre 2007, intende assumere l'impegno di stanziare sull'esercizio 2008 le risorse necessarie per l'applicazione dei contenuti economici del CCNL relativamente al trattamento fondamentale, alla retribuzione professionale docenti e al fondo di istituto.

Per l'A.P.Ra.N.



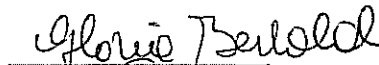
Le parti prendono atto inoltre che il riconoscimento della retribuzione accessoria per i corsi di recupero sarà a carico degli oneri di funzionamento delle Istituzioni scolastiche con fondi extra contrattuali e diversi dal fondo di istituto.

Per l'A.P.Ra.N.

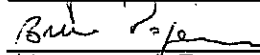


Per le OO.SS.

FLC – CGIL



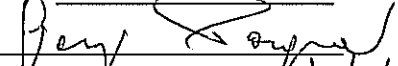
C.I.S.L. – Scuola



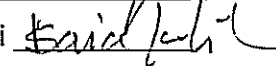
U.I.L. – Scuola



S.N.A.L.S.



GILDA degli Insegnanti



Trento, 15 ottobre 2007