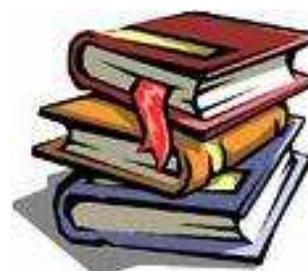


**RACCOLTA DELLE DISPOSIZIONI
CONTRATTUALI
APPLICABILI AL**

**PERSONALE DOCENTE DELLE SCUOLE
ED ISTITUTI DI ISTRUZIONE
ELEMENTARE E SECONDARIA DELLA
PROVINCIA DI TRENTO**

**PER IL QUADRIENNIO GIURIDICO 2006-2009
BIENNI ECONOMICI 2006-2007 e 2008-2009**

(CONTRATTI E ACCORDI DI RIFERIMENTO: CCPL 2002-2005 di data 29.11.2004, Accordo biennio economico 2004-2005 di data 18.7.2005, Accordo biennio economico 2006-2007 e parte giuridica 2006/2009 di data 15.10.2007, Accordo per la chiusura del biennio 2006/2007 di data 9.7.2008, Accordo per il biennio economico 2008-2009 e quadriennio giuridico 2006/2009 di data 5.9.2008, Disposizioni di modifica al CCPL sottoscritte in data 10/02/2009, Accordo di modifica di data 18.2.2010, Accordo provinciale sull'utilizzo delle ore di recupero derivanti dalla definizione delle unità di lezione di 50 minuti per il personale docente in servizio presso le istituzioni scolastiche della Provincia di Trento che hanno adottato tale forma organizzativa e didattica di data 28.9.2010).



**TESTO MERAMENTE COMPILATIVO AD USO ESCLUSIVAMENTE INTERNO
E PRIVO DEL CARATTERE DI UFFICIALITÀ
(SI AVVERTE CHE SONO STATE OMESSE LE NORME ABROGATE NONCHÈ QUELLE
PROGRAMMATICHE O AVENTI CARATTERE DI TRANSITORIETA' O DI PRIMA APPLICAZIONE E
NORME ANALOGHE CHE HANNO ESAURITO I LORO EFFETTI)**

PARTE PRIMA

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Campo di applicazione (c. 2 e 3 art. 1 CCPL 29.11.2004 e art. 1 CCPL 5.9.2008)

Decorrenza, durata, tempi e procedure di applicazione del contratto (art. 2 CCPL 5.9.008)

TITOLO II

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Obiettivi e strumenti (art. 3 CCPL dd. 29.11.2004 come sostituito dall'art. 3 CCPL dd. 15.10.2007)

Livelli di contrattazione (art. 4 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 4 CCPL 15.10.2007)

Contrattazione collettiva decentrata (art. 5 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 5 CCPL 15.10.2007)

Composizione delle delegazioni e soggetti sindacali titolari della contrattazione (art. 6 CCPL dd. 29.11.2004 come sostituito dall'art. 6 CCPL 15.10.2007)

Contrattazione decentrata per il personale docente messo a disposizione della Fondazione Mach (art. 1 accordo di data 18.02.2010)

CAPO II

INFORMAZIONE E FORME DI PARTECIPAZIONE

Informazione preventiva (art. 7 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 7 del CCPL 15.10.2007 e modificato dall'art. 1 dell'accordo 10.02.2009)

Informazione successiva (art. 8 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 8 CCPL 15.10.2007)

Concertazione (art. 9 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 9 CCPL 15.10.2007)

Pari opportunità (art. 10 CCPL 29.11.2004)

Interpretazione autentica dei contratti (art. 11 CCPL 29.11.2004)

CAPO III

DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI

Diritti di associazione e di attività sindacali (art. 12 CCPL 29.11.2004)

Contributi sindacali (art. 13 CCPL 29.11.2004)

Distacchi, permessi e altre prerogative sindacali (art. 14 CCPL 29.11.2004)

Ritenuta per sciopero (art. 15 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 10 CCPL 15.10.2007)

Diritto di assemblea (art. 16 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 3 CCPL 5.9.2008)

Diritto di affissione (art. 17 CCPL 29.11.2004)

Locali (art. 18 CCPL 29.11.2004)

CAPO IV

TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Tentativo di conciliazione (art. 19 CCPL 29.11.2004)

Tentativo obbligatorio di conciliazione (art. 20 CCPL 29.11.2004)

Conciliazione ed arbitrato (art. 21 CCPL 29.11.2004)

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Area docenti e contratto individuale di lavoro (art. 22 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 11 CCPL 15.10.2007)

Funzione docente (art. 23 CCPL 29.11.2004)

Profilo professionale docente (art. 24 CCPL 29.11.2004)

Modalità organizzative per l'esercizio della funzione docente (art. 25 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 4 CCPL 5.9.2008)

Modalità di recupero del tempo lavoro (art. 2 dell'Accordo 28.09.2010)

Attività funzionali all'insegnamento e di potenziamento formativo (art. 26 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 12 CCPL 15.10.2007 e ulteriormente modificato dall'art. 5 CCPL 5.9.2008)

Sorveglianza degli alunni trasportati (art. 27 CCPL 29.11.2004)

Flessibilità organizzativa e didattica (art. 28 CCPL 29.11.2004)

Prestazioni integrative (art. 29 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 13 CCPL 15.10.2007)

Permanenza nella sede di titolarità (art. 30 CCPL 29.11.2004)

Personale in posizione di distacco o utilizzato (art. 31 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 14 CCPL 15.10.2007 e ulteriormente modificato dall'art. 6 CCPL 5.9.2008)
Contratti a tempo determinato per il personale in servizio (art. 32 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 15 CCPL 15.10.2007 e modificato dall'art. 4 dell'accordo dd. 18.02.2010)
Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile (art. 33 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 16 CCPL 15.10.2007 e ulteriormente modificato dall'art. 7 CCPL 5.9.2008)
Ore eccedenti (art. 34 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 17 CCPL 15.10.2007)
Funzioni strumentali al progetto d'istituto (art. 35 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 18 CCPL 15.10.2007)
Attività di collaborazione con il dirigente scolastico (art. 36 CCPL 15.10.2007)
Riammissione in servizio (art. 37 CCPL 29.11.2004)

CAPO II

PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

Rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 38 CCPL 29.11.2004 come integrato dall'art. 19 CCPL 15.10.2007)
Trattamento economico e normativo del personale a tempo parziale (art. 39 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 20 CCPL 15.10.2007)
Rapporto di lavoro a tempo determinato (art. 40 CCPL 29.11.2004 come da ultimo sostituito dall'art. 8 CCPL 5.9.2008)
Personale impegnato nell'educazione degli adulti ed in altre tipologie di corsi (art. 41 CCPL 29.11.2004)
Docenti che operano nell'ambito dei corsi di laurea in scienze della formazione primaria e di scuole di specializzazione per l'insegnamento nelle scuole secondarie (art. 42 CCPL 29.11.2004)
Servizio prestato dai docenti per progetti concordati con le Università (art. 43 CCPL 29.11.2004)
Modalità di svolgimento delle attività di tirocinio didattico presso le sedi scolastiche e delle funzioni di supporto dell'attività scolastica (art. 44 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 22 CCPL 15.10.2007)
Attività complementare di educazione fisica (art. 45 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 23 CCPL 15.10.2007)
Personale in particolari posizioni di stato (art. 46 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 24 CCPL 15.10.2007)
Ampliamento dell'offerta formativa e prestazioni professionali (art. 47 CCPL 29.11.2004)
Collaborazioni plurime (art. 48 CCPL 29.11.2004)
Libretto personale informatizzato (art. 49 CCPL 29.11.2004)

CAPO III

STRUTTURA DEL RAPPORTO

Tutela della maternità. Disposizioni applicabili sia al personale a tempo indeterminato che determinato (art. 51 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 25 CCPL 15.10.2007, ulteriormente integrato dall'art. 9 CCPL 5.9.2008 e modificato dall'art. 2 dell'accordo 10.02.2009)
Tutela della maternità. Disposizioni applicabili al solo personale a tempo indeterminato (art. 51 bis CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 25 CCPL 15.10.2007 e modificato dall'art. 10 CCPL 5.9.2008 e integrato dall'art. 3 dell'accordo 10.02.2009)
Tutela della maternità. Disposizioni applicabili al solo personale a tempo determinato (art. 51 ter CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 25 CCPL 15.10.2007 e modificato dall'art. 11 CCPL 5.9.2008 e dall'art. 4 dell'accordo 10.02.2009)
Tutela della maternità. Disposizioni applicabili ai genitori adottivi e affidatari (art. 51 quater CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 25 CCPL 15.10.2007 e sostituito dall'art. 12 CCPL 5.9.2008)
Ferie (art. 52 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 26 CCPL 15.10.2007)
Festività (art. 53 CCPL 29.11.2004)
Permessi retribuiti (art. 54 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 27 CCPL 15.10.2007 e dall'art. 13 CCPL 5.9.2008)
Permessi brevi e visite mediche specialistiche (art. 55 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 28 CCPL 15.10.2007)
Diritto allo studio (art. 56 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 29 CCPL 15.10.2007)
Permessi ed assenze del personale docente chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive (art. 57 CCPL 29.11.2004)
Assenze per malattia (art. 58 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 30 CCPL 15.10.2007)

Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio (art. 59 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 31 CCPL 15.10.2007, modificato dall'art. 14 CCPL 5.9.2008 e dall'art. 5 dell'accordo 18.02.2010)

Ferie, permessi ed assenze del personale a tempo determinato (art. 60 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 32 CCPL 15.10.2007)

Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (art. 61 CCPL 29.11.2004)

Infermità dipendente da causa di servizio (art. 62 CCPL 29.11.2004)

Equo indennizzo (art. 64 CCPL 29.11.2004)

Uso della mensa e buono pasto (art. 65 CCPL 29.11.2004)

CAPO IV

NORME DISCIPLINARI

Obblighi del docente (art. 66 CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 34 CCPL 15.10.2007)

Molestie sessuali (art. 66 bis CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 34 CCPL 15.10.2007)

Mobbing (art. 66 ter CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 34 CCPL 15.10.2007)

Sanzioni e procedure disciplinari (art. 66 quater CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 34 CCPL 15.10.2007)

Codice disciplinare (art. 66 quinquies CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 34 CCPL 15.10.2007 e modificato dall'art. 15 CCPL 5.9.2008)

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (art. 66 sexies CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 34 CCPL 15.10.2007)

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (art. 66 septies CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 34 CCPL 15.10.2007)

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (art. 66 octies come introdotto dall'art. 34 CCPL 15.10.2007)

CAPO V

CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Termini di preavviso (art. 68 CCPL 29.11.2004)

Estinzione del rapporto (art. 68 bis CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 16 CCPL 5.9.2008)

CAPO VI

ATTUAZIONE DELLA MOBILITA' TERRITORIALE, PROFESSIONALE ED INTERCOMPARTIMENTALE

Mobilità territoriale, professionale e intercompartmentale (art. 69 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 36 CCPL 15.10.2007)

Comando (art. 70 CCPL 29.11.2004)

Trasferimento d'ufficio (art. 70 bis CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 17 CCPL 5.9.2008)

CAPO VII

ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

Formazione (art. 71 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 37 CCPL 15.10.2007)

Il Piano annuale delle Istituzioni scolastiche (art. 72 CCPL 29.11.2004)

Formazione in ingresso (art. 73 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 38 CCPL 15.10.2007)

Formazione degli insegnanti che operano in settori particolari (art. 74 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 39 CCPL 15.10.2007)

I soggetti che offrono formazione (art. 75 CCPL 29.11.2004)

Fruizione del diritto alla formazione (art. 76 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 40 CCPL 15.10.2007)

Incarichi aggiuntivi (art. 41 CCPL 15.10.2007 come sostituito dall'art. 5 dell'accordo 10.02.2009 e modificato dall'art. 2 dell'accordo 18.02.2010)

Incarichi aggiuntivi personale docente messo a disposizione della Fondazione Mach (art. 3 dell'accordo 18.02.2010)

Articolazione pluriennale dell'orario di lavoro (art. 42 CCPL 15.10.2007 come modificato dall'art. 18 CCPL 5.9.2008)

CAPO VIII

TUTELA DELLA SALUTE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Finalità (art. 77 CCPL 29.11.2004)

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 78 CCPL 29.11.2004)

Organismo paritetico (art. 79 CCPL 29.11.2004)

Norme di rinvio (art. 80 CCPL 29.11.2004)

PARTE SECONDA

TITOLO I

RETRIBUZIONE

CAPO I

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Struttura della retribuzione (art. 81 CCPL 29.11.2004)

Tredicesima mensilità (art. 85 CCPL 29.11.2004)

Corresponsione degli stipendi (art. 87 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 50 CCPL 15.10.2007)

CAPO II

CHIUSURA BIENNIO ECONOMICO 2006/2007

Posizioni stipendiali biennio 2006/2007 (art. 2 Accordo chiusura biennio 2006-2007 di data 9.7.2008)

Effetti dei nuovi stipendi (art. 3 Accordo chiusura biennio 2006/2007 di data 9.7.2008)

CAPO III

INCREMENTI BIENNIO ECONOMICO 2008/2009

Aumenti della retribuzione fondamentale per il biennio 2008/2009 (art. 19 CCPL 5.9.2008)

Effetti dei nuovi stipendi per il biennio 2008/2009 (art. 20 CCPL 5.9.2008)

CAPO IV

DISPOSIZIONI VARIE INERENTI IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Progressione professionale (art. 83 CCPL 29.11.2004)

Assegno provinciale colonna B) (art. 84 CCPL 29.11.2004)

Assegno provinciale colonna B) (art. 21 CCPL 5.9.2008)

Compensi incentivanti nell'ambito del Fondo per la qualità del sistema educativo provinciale (art. 47 CCPL 15.10.2007 come modificato dall'art. 26 CCPL 5.9.2008)

Retribuzione professionale docenti (art. 86 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 49 CCPL 15.10.2007)

Retribuzione professionale docenti (art. 22 CCPL 5.9.2008)

Cessioni di quote della retribuzione (art. 88 CCPL 29.11.2004)

Fondo d'Istituto (art. 89 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 51 CCPL 15.10.2007 e ulteriormente modificato dall'art. 24 CCPL 5.9.2008)

Finanziamento del Fondo d'Istituto (art. 90 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 52 CCPL 15.10.2007)

Finanziamento del Fondo d'Istituto (art. 25 CCPL 5.9.2008)

Viaggi di istruzione e visite guidate (art. 92 CCPL 29.11.2004)

Compensi spettanti per prestazioni aggiuntive legate ai corsi di recupero (art. 5 Accordo chiusura biennio 2006/2007 di data 9.7.2008)

Indennità di trasferimento d'ufficio (art. 93 CCPL 29.11.2004)

Servizio in più sedi (art. 94 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 53 CCPL 15.10.2007)

Retribuzione estiva del personale a tempo determinato (art. 95 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 54 CCPL 15.10.2007)

Orario potenziato (art. 96 CCPL 29.11.2004)

Docenti delle isole linguistiche (art. 97 CCPL 29.11.2004)

TFR, anticipazioni, previdenza complementare (art. 98 CCPL 29.11.2004)

Disciplina di concessione dell'anticipo del trattamento di fine rapporto (art. 60 CCPL 15.10.2007)

PARTE TERZA

NORME PARTICOLARI E FINALI

Personale delle scuole italiane all'estero (art. 99 CCPL 29.11.2004)

Incentivazioni di cui al fondo per la qualità della scuola (art. 100 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 55 CCPL 15.10.2007)

Insegnanti di religione a tempo indeterminato (art. 101 CCPL 29.11.2004)

Insegnanti di religione a tempo determinato (art. 102 CCPL 29.11.2004)

Orario di insegnamento del personale docente di religione cattolica (art. 103 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 56 CCPL 15.10.2007)

Insegnanti specialisti di lingua straniera (art. 105 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 58 CCPL 15.10.2007) **abrogato dall'anno scolastico 2010/2011**

Insegnamento della lingua straniera nella scuola primaria (art. 6 accordo modificativo di data 18.02.2010) **(sostituisce l'art. 105 CCPL 29.11.2004 e s.m. a decorrere dall'anno scolastico 2010/2011)**

Particolari disposizioni per il personale docente dell'Istituto Agrario di S. Michele all'Adige (IASMA) (art. 59 CCPL 15.10.2007)

Norma di salvaguardia (c. 2 art. 106 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 4 Accordo 18.7.2005)

ALLEGATO A) CCPL 29.11.2004

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

TITOLO I

PRINCIPI E NORME DI ORGANIZZAZIONE

Art. 1 Principi e norme di organizzazione

TITOLO II

PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

Art. 2 Tentativo obbligatorio di conciliazione

TITOLO III

ARBITRATO IRRITUALE

Art. 3 Accordo di deferimento della controversia ad arbitri

Art. 4 Istanza di avvio e memoria difensiva

Art. 5 Individuazione degli arbitri; astensione e ricusazione

Art. 6 Procedimento e lodo arbitrale

Art. 7 Sanzioni disciplinari

TITOLO IV

NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 8 Formazione della lista dei conciliatori e degli arbitri

Art. 9 Segreteria conciliazioni e arbitrati

Art. 10 Durata della regolamentazione e relativi oneri

Art. 11 Sospensione dei termini

Allegato 1

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

Art. 1 Compiti

Art. 2 Composizione

Art. 3 Funzionamento

Allegato 2

TABELLE INDENNITA' CONCILIATORI E ARBITRI

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

TARIFFE ARBITRO UNICO

TARIFFE COMPONENTI E PRESIDENTE DEL COLLEGIO PER ARBITRALE

CRITERI DI CORRESPONSIONE DELLE INDENNITA'

ALLEGATO B) CCPL 29.11.2004

CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art. 1 Definizione

Art. 2 Principi

Art. 3 Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

Art. 4 Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere

Art. 5 Denuncia formale

Art. 6 Attività di sensibilizzazione

ALLEGATO C) CCPL 29.11.2004 come integrato dall'art. 48 CCPL 15.10.2007

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

Art. 1 Autorizzazione

Art. 2 Titolo all'indennità di missione

Art. 3 Spese rimborsabili

Art. 4 Mezzi di trasporto

Art. 5 Autorizzazione all'uso del mezzo proprio

Art. 6 Indennità di missione

Art. 7 Riduzione dell'indennità di missione

Art. 8 Anticipazione

Art. 9 Norme finali

ALLEGATO D) CCPL 29.11.2004 come modificato dall'Allegato 1) al CCPL di data 15.10.2007
*REGOLAMENTAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR), DELLE ANTICIPAZIONI
SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE.*

Art.1 Campo di applicazione

PARTE A

DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 2 Trattamento di fine rapporto

Art. 3 Anticipazione del TFR

PARTE B

DISCIPLINA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 4 Adesione ai fondi pensione

Art. 5 Contribuzione

*PARTE C DISCIPLINA DI CONCESSIONE DELLE ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI
FINE RAPPORTO (come sostituita dall'Allegato 1) al CCPL 15.10.2007)*

Art. 1 Beneficiari

Art. 2 Misura e concessione dell'anticipazione

Art. 3 Finanziamento delle domande

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

Art. 5 Definizione di nucleo familiare

Art. 6 Spese ammissibili

Art. 7 Modalità e termini per la presentazione delle domande

Art. 8 Erogazione dell'anticipazione e controlli campione

Art. 9 Criteri per la valutazione dell'idoneità di eventuali altri alloggi

Art. 10 Norme transitorie

ALLEGATO E) CCPL 29.11.2004

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI

Art. 1 Disposizioni di carattere generale

Art. 2 Principi

Art. 3 Regali e altre utilità

Art. 4 Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

Art. 5 Trasparenza negli interessi finanziari

Art. 6 Obbligo di astensione

Art. 7 Attività collaterali

Art. 8 Imparzialità

Art. 9 Comportamento nella vita sociale

Art. 10 Comportamento in servizio

Art. 11 Rapporti con il pubblico

Art. 12 Contratti

Art. 13 Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

ALLEGATO F) CCPL 29.11.2004

ATTUAZIONE DELLA LEGGE N. 146/1990

Art.1 Servizi pubblici essenziali

Art. 2 Prestazioni indispensabili e contingenti di personale

Art. 3 Norme da rispettare in caso di sciopero

Art. 4 Procedure di raffreddamento e di conciliazione

ALLEGATO TABELLA A) ALL'ACCORDO PER LA CHIUSURA BIENNIO ECONOMICO 2006/2007
DD. 9.7.2008

ALLEGATO TABELLA 1) CCPL 5.9.2008 - Aumenti posizioni stipendiali 1.1.2008-1.7.2008-1.1.2009

ALLEGATO TABELLA 2) CCPL 5.9.2008 - Incremento assegno provinciale colonna B) 1.1.2008-
1.7.2008-1.1.2009

ALLEGATO TABELLA 3) CCPL 5.9.2008 - Aumenti retribuzione professionale docente 1.1.2008-
1.7.2008-1.1.2009

ALLEGATO TABELLA 3) CCPL 29.11.2004 come sostituita dalla Tabella 3) prevista dall'art. 27
CCPL 5.9.2008 – Misure del compenso orario lordo spettante al personale docente per prestazioni
aggiuntive a carico del Fondo

RACCOLTA DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI APPLICABILI AL PERSONALE DOCENTE DELLE SCUOLE ED ISTITUTI DI ISTRUZIONE ELEMENTARE E SECONDARIA DELLA PROVINCIA DI TRENTO PER IL QUADRIENNIO GIURIDICO 2006/2009 – BIENNI ECONOMICI 2006-2007 E 2008-2009.

**TESTO MERAMENTE COMPILATIVO AD USO ESCLUSIVAMENTE INTERNO
E PRIVO DEL CARATTERE DI UFFICIALITA'
(SI AVVERTE CHE SONO STATE OMESSE LE NORME ABROGATE NONCHE' QUELLE
PROGRAMMATICHE O AVENTI CARATTERE DI TRANSITORIETA' O DI PRIMA APPLICAZIONE E
NORME ANALOGHE CHE HANNO ESAURITO I LORO EFFETTI)**

PARTE PRIMA

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

CAPO I

**Campo di applicazione
(c. 2 e 3 art. 1 CCPL 29.11.2004 e art. 1 CCPL 5.9.2008)**

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.. (*art. 1 Accordo provinciale per il biennio 2008/2009 e norme sulla parte giuridica 2006/2009 di data 5.9.2008*)

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

In particolare:

- la regolamentazione delle procedure di conciliazione e di arbitrato relative a rapporti di lavoro (Allegato A);
- il codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sui luoghi di lavoro (Allegato B);
- la regolamentazione dell'indennità di missione e dei rimborsi spese (Allegato C);
- la regolamentazione del T.F.R., delle anticipazioni del T.F.R. e della previdenza complementare (Allegato D);
- il codice di comportamento (Allegato E);
- attuazione della legge n. 146/1990 (Allegato F);
- nonché gli altri Allegati richiamati da singole disposizioni contrattuali. (*c. 2 art. 1 CCPL 2002/2005 dd. 29.11.2004*).

3. In caso di prestazioni rese a qualunque titolo e anche con carattere temporaneo fuori del territorio della provincia di Trento, cessano di applicarsi, ai sensi dell'art. 2, c. 5, del D.P.R. 15.7.1988, n. 405, come sostituito dall'art. 1 del D.Lgs. 19 novembre 2003, n. 346, la normativa e i contratti provinciali e acquistano integralmente efficacia la normativa e i contratti collettivi nazionali. (*c. 3 art. 1 CCPL 2002/2005 dd. 29.11.2004*).

**Decorrenza, durata, tempi e procedure di applicazione del contratto
(art. 2 CCPL 5.9.2008)**

1. Il presente contratto concerne il biennio economico 1° gennaio 2008 – 31 dicembre 2009 e il quadriennio giuridico 2006-2009. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di sottoscrizione, salvo prescrizioni diverse di singole norme.
2. Per quanto non innovato dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le norme di cui al C.C.P.L. 2002-2005 sottoscritto in data 29 novembre 2004 e all'Accordo concernente il biennio economico 2006-2007 e norme sulla parte giuridica 2006-2009 sottoscritto in data 15 ottobre 2007.

**TITOLO II
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

**CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Obiettivi e strumenti
(art. 3 CCPL dd. 29.11.2004 come sostituito dall'art. 3 CCPL dd. 15.10.2007)**

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.

**Livelli di contrattazione
(art. 4 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 4 CCPL 15.10.2007)**

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.

Contrattazione collettiva decentrata
(art. 5 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 5 CCPL 15.10.2007)

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

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

- a) procedure e criteri di utilizzazione del personale, 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 contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:

- a) modalità di utilizzazione del personale in rapporto al progetto d'istituto;
- b) criteri riguardanti le assegnazioni del personale docente alle sezioni staccate e ai plessi, ricadute sull'organizzazione del lavoro e del servizio derivanti dall'intensificazione delle prestazioni legate alla definizione dell'unità didattica. Ritorni pomeridiani;
- c) criteri inerenti le prestazioni in regime di flessibilità;
- d) criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali;
- e) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- f) criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori, eccetto quelli a destinazione vincolata;
- g) criteri e modalità relativi all'organizzazione del lavoro, nonché criteri inerenti l'articolazione dell'orario e l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto e per le attività comunque finanziate.

Composizione delle delegazioni e soggetti sindacali
titolari della contrattazione
(art. 6 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 6 CCPL 15.10.2007)

1. Le delegazioni trattanti sono costituite come segue:

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

- a. per la parte pubblica:
dall'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale (A.P.Ra.N.);
- b. per le organizzazioni sindacali:
da non più di tre componenti per ciascuna delle organizzazioni dei lavoratori rappresentative secondo le disposizioni dell'art. 7 dell'accordo collettivo provinciale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative sindacali e dei permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 5 maggio 2003.

II - PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA DA SVOLGERSI IN SEDE DI 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.

**Contrattazione decentrata per il personale docente messo a disposizione della Fondazione Mach
(art. 1 accordo di data 18.02.2010)**

1. I rappresentanti della Fondazione E. Mach e il Dipartimento della Provincia competente in materia di istruzione, con il coinvolgimento, qualora necessario, del Dipartimento della Provincia competente in materia di personale, costituiscono la delegazione trattante di parte pubblica per l'effettuazione della trattativa decentrata, relativamente agli istituti contrattuali che la prevedono, per il personale docente già dipendente del Centro scolastico dell'Istituto Agrario di San Michele all'Adige transitato nel ruolo unico del personale della Provincia autonoma di Trento e messo a disposizione della Fondazione E. Mach ai sensi della l.p. n. 14/2005.

2. L'accordo decentrato di cui al comma 1 può anche prevedere forme di armonizzazione con la disciplina contrattuale applicabile al personale docente inquadrato presso la Fondazione E. Mach, fermo restando, per il personale docente messo a disposizione della Fondazione stessa, il rispetto delle norme contenute nel CCPL dei docenti delle scuole a carattere statale.

3. L'accordo decentrato stipulato ai sensi di questo articolo è sottoposto alla certificazione dell'APRaN prima della stipulazione definitiva.

**CAPO II
INFORMAZIONE E FORME DI PARTECIPAZIONE**

**Informazione preventiva
(art. 7 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 7 del CCPL 15.10.2007 e modificato dall'art. 1
dell'accordo 10.02.2009)**

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.

L'amministrazione provvede altresì a fornire alle medesime organizzazioni sindacali le circolari applicative di istituti disciplinati dai contratti e dalle leggi.

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;
- 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.

Informazione successiva

(art. 8 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 8 CCPL 15.10.2007)

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.

Concertazione
(art. 9 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 9 CCPL 15.10.2007)

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.

Pari opportunità
(art. 10 CCPL 29.11.2004)

1. Per dare corso alle disposizioni normative contenute nella legge 10 aprile 1991, n. 125, l'Amministrazione provvede alla costituzione del Comitato pari opportunità, così come previsto dalla normativa vigente. Tale Comitato, costituito anche fra più Amministrazioni e/o comparti di contrattazione e/o aree contrattuali, è composto da un numero minimo di tre rappresentanti e da un massimo di sei designati dalle OO.SS. e da un pari numero di rappresentanti nominati dall'Amministrazione. Il Comitato ha facoltà di accesso ad informazioni riguardanti il personale e può richiedere informazioni e proporre soluzioni in ordine:
 - alla consistenza degli organici ed agli sviluppi di carriera esistenti;
 - all'accesso, all'organizzazione ed alle modalità di svolgimento di percorsi formativi e/o di aggiornamento professionale;
 - alla flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali presenti sul territorio;
 - al perseguimento di un effettivo equilibrio delle posizioni funzionali a parità di requisiti professionali nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni di miglior qualità.
2. Il Comitato può proporre all'Amministrazione, alle delegazioni trattanti e/o all'Agenzia particolari soluzioni organizzative in ordine all'attivazione di "azioni positive", che mirino a migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti e che eliminino eventuali discriminazioni esistenti sui percorsi professionali.
3. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici della scuola, di cui deve essere data la massima pubblicizzazione.
4. Per il proprio funzionamento, il Comitato usufruirà del supporto tecnico-logistico dell'Amministrazione e di permessi retribuiti per la presenza alle riunioni e per l'espletamento della propria attività, nonché delle risorse necessarie al proprio funzionamento.
5. In via sperimentale, per quanto attiene ai rappresentanti del personale, detti permessi, in misura non superiore a 100 ore annue individuali retribuite durante l'orario di lavoro, dovranno intendersi aggiuntivi a quelli usufruiti dalle RSA o RSU, comunque denominate. Le problematiche formative connesse alle pari opportunità rientrano nei programmi generali di formazione.

**Interpretazione autentica dei contratti
(art. 11 CCPL 29.11.2004)**

1. In attuazione dell'art. 61 della L.P. n 7 del 1997, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo provinciale o di contratti decentrati, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La procedura deve concludersi entro 30 giorni dalla data del primo incontro.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo provinciale o decentrato.

CAPO III
DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI

Diritti di associazione e di attività sindacali
(art. 12 CCPL 29.11.2004)

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

Contributi sindacali
(art. 13 CCPL 29.11.2004)

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

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

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

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole Amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni sindacali interessate, secondo modalità concordate con l'Amministrazione.

5. In caso di pluralità di deleghe, il dipendente deve esplicitare l'opzione a favore dell'organizzazione sindacale dalla quale intende farsi rappresentare, ferme restando le trattenute a favore di tutte le organizzazioni cui abbia aderito. Nel caso di mancata opzione la delega di rappresentanza non verrà attribuita a nessuna organizzazione sindacale.

Distacchi, permessi e altre prerogative sindacali
(art. 14 CCPL 29.11.2004)

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

Ritenuta per sciopero
(art. 15 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 10 CCPL 15.10.2007)

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.

Diritto di assemblea
(art. 16 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 3 CCPL 5.9.2008)

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare durante l'orario di lavoro, per dodici ore annue pro capite e senza decurtazione della retribuzione, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, che li pone a disposizione gratuitamente.
2. Ciascun docente non può partecipare a più di due assemblee al mese.
3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e del lavoro:
 - da una o più organizzazioni rappresentative nel comparto o nell'area;
 - a partire dalla sua costituzione, dalla R.S.U. nel suo complesso o dalla maggioranza dei suoi componenti.
4. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati con preavviso scritto anche a mezzo fax o posta elettronica (in tale ultimo caso con conferma dell'avvenuto ricevimento da parte dell'Amministrazione):
 - a) per le assemblee a livello di istituzione scolastica, all'ufficio cui compete la gestione del personale almeno cinque giorni lavorativi prima della data dell'assemblea;
 - b) per le assemblee di zona e per le assemblee provinciali, alla Sovrintendenza scolastica provinciale almeno otto giorni prima della data dell'assemblea. Le Organizzazioni sindacali promotrici dell'assemblea di zona devono indicare nella convocazione, oltre all'ordine del giorno, i plessi, le scuole e gli istituti ai quali comunicare l'ordine del giorno predetto. Le assemblee provinciali possono essere convocate per particolari aree di organizzazione della scuola (ad es. educazione degli adulti, scuole serali di secondaria superiore, strumento musicale).
5. La comunicazione tardiva comporta il diniego allo svolgimento dell'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali che comportassero l'esigenza di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere motivate e comunicate dall'Amministrazione per iscritto entro le 48 ore precedenti l'assemblea alle rappresentanze sindacali promotrici.
6. I dirigenti scolastici, nello stesso giorno del ricevimento della richiesta e comunque entro le 24 ore di giorno lavorativo, pubblicano la convocazione all'albo delle singole istituzioni scolastiche e ne fanno oggetto di comunicazione interna a tutto il personale, con firma di presa visione. Contestualmente alla firma per presa visione, i docenti dichiarano sotto la propria responsabilità l'intendimento o meno di partecipare all'assemblea. Tale dichiarazione, tempestivamente fornita dal docente, consente di decidere l'articolazione o la sospensione delle lezioni nonché di rilevare le ore di assemblea per il rispetto del limite previsto dal comma 1. Entro le 48 ore precedenti la data fissata per l'assemblea, altre Organizzazioni sindacali, purché ne abbiano diritto, possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e la stessa ora concordando un'unica assemblea congiunta con l'Organizzazione sindacale promotrice o, nei limiti consentiti dalla disponibilità di locali, assemblee separate, ferme restando peraltro le adesioni alla partecipazione già espresse ai sensi del presente articolo.
7. Per le assemblee di zona e provinciali, la Sovrintendenza scolastica provinciale provvede, contestualmente all'affissione all'albo, ad inviare la comunicazione mediante fax, posta prioritaria o posta elettronica alle istituzioni scolastiche della zona interessata, relativamente alle assemblee di zona, e alle scuole-pilota per le assemblee provinciali, al fine di rendere possibile, nel caso di sospensione delle lezioni, una adeguata informazione alle famiglie.
8. I dirigenti scolastici sospendono le attività didattiche delle sole classi i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario del personale che presta regolare servizio.
9. Le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea. La durata delle assemblee è così stabilita:
 - a) per le assemblee che si svolgono a livello di istituzione scolastica nell'ambito dello stesso comune, non più di 2 ore di sessanta minuti;
 - b) per le assemblee di zona non meno di 3 ore di sessanta minuti;

c) per le assemblee provinciali non meno di 4 ore di sessanta minuti con possibilità di determinare, in relazione al numero dei partecipanti, la sospensione delle lezioni per l'intera giornata. La partecipazione all'assemblea provinciale esonera i docenti partecipanti da ulteriori obblighi orari giornalieri di servizio.

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

Diritto di affissione (art. 17 CCPL 29.11.2004)

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

Locali (art. 18 CCPL 29.11.2004)

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

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

CAPO IV TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Tentativo di conciliazione (art. 19 CCPL 29.11.2004)

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

Tentativo obbligatorio di conciliazione (art. 20 CCPL 29.11.2004)

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

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

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

4. La richiesta deve indicare:

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

5. Entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta, l'Amministrazione compie un primo esame sommario, che può concludersi con l'accoglimento delle pretese del lavoratore. In caso contrario deposita nel medesimo termine le proprie osservazioni presso l'ufficio di segreteria e la controparte potrà prenderne visione. Contestualmente al deposito l'Amministrazione individuerà il proprio rappresentante con potere di conciliare. La comparizione della parti per l'esperimento del tentativo di conciliazione è fissata, da parte dell'ufficio di segreteria di cui al comma 2, in una data compresa nei dieci giorni successivi al deposito delle osservazioni dell'Amministrazione. L'ufficio di segreteria provvederà, all'atto della comparizione, all'identificazione dei soggetti che svolgono il tentativo di conciliazione, che sarà registrata nel verbale di cui ai commi 6 e 7.

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

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

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

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

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

**Conciliazione ed arbitrato
(art. 21 CCPL 29.11.2004)**

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

**TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Area docenti e contratto individuale di lavoro
(art. 22 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 11 CCPL 15.10.2007)**

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.

Funzione docente (art. 23 CCPL 29.11.2004)

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

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

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

Profilo professionale docente (art. 24 CCPL 29.11.2004)

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

Modalità organizzative per l'esercizio della funzione docente (art. 25 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 4 CCPL 5.9.2008)

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

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

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

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

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

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

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

8. Per quanto attiene la riduzione dell'ora di lezione per cause di forza maggiore determinate da motivi estranei alla didattica, la materia resta regolata dalle circolari ministeriali n. 243 del 22.9.1979 e n.192 del 3.7.1980 nonché dalle ulteriori circolari in materia che le hanno confermate. La relativa determinazione del dirigente scolastico, adeguatamente motivata, è trasmessa, entro cinque giorni, alla Sovrintendenza scolastica provinciale e alle Organizzazioni sindacali.

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

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

Modalità di recupero del tempo lavoro (art. 2 dell'Accordo 28.09.2010)

1. Nei confronti del personale docente operante nelle istituzioni scolastiche che hanno adottato l'unità di lezione di 50 minuti, il recupero del tempo lavoro non prestato dovrà essere realizzato per almeno 70 ore nell'anno scolastico, delle quali 66 devono essere prestate in attività scolastiche con gli studenti, e le rimanenti 4 ore ad integrazione delle esigenze di formazione e aggiornamento nonché per il potenziamento dell'attività didattica di cui alle lettere A1 e A3, B1 e B3 del comma 4 dell'art. 26 del CCPL di data 29.11.2004, come da ultimo sostituito dall'art. 3 del presente accordo.

2. Le 66 ore di attività da prestare con gli studenti saranno inserite, per quanto compatibile, nel quadro orario settimanale o plurisettimanale del docente e destinate prevalentemente alle seguenti attività:

- recupero delle carenze formative;
- potenziamento dell'attività didattica, ivi comprese le attività volte a favorire l'integrazione di studenti con bes o stranieri, la continuità didattica e l'orientamento scolastico sia in entrata che in uscita; i servizi pedagogico-didattici svolti nelle biblioteche scolastiche e quelli informatici e multimediali svolti dai docenti in possesso delle specifiche competenze; l'attività, prestata oltre l'orario di servizio del docente, di accompagnamento e vigilanza degli studenti in occasione delle iniziative extra e parascolastiche;
- sorveglianza degli studenti in particolare durante gli intervalli;

- gruppi di livello e interesse;
- valorizzazione delle eccellenze;
- ore eccedenti l'orario di cattedra fino ad un massimo di 2 ore su base volontaria;
- ulteriori necessità di sostituzione di colleghi assenti.

In fase di avvio della riforma, nell'ambito delle 66 ore possono essere riconosciute fino a 6 ore di impegno inerente alla funzione docente per la programmazione, progettazione e valutazione delle attività rientranti nell'iniziativa innovativa. Le ore di attività didattica con gli alunni, comprese le ore eccedenti e le supplenze, sono rese attraverso unità didattiche di 50 minuti.

3. Le prestazioni di cui al presente articolo devono essere svolte entro il termine dell'anno scolastico, in coerenza con il Progetto di Istituto e secondo un piano annuale deliberato dal Collegio dei docenti con le procedure previste dall'art. 25 del CCPL 29.11.2004, come modificato dall'art. 4 CCPL 5.9.2008. Per le eventuali ore residue non calendarizzate, il dirigente scolastico – in tempo utile prima del termine delle lezioni – avrà cura di predisporre un piano di utilizzo da approvare secondo le medesime procedure e tenendo conto dell'effettivo servizio prestato.

4. A decorrere dall'entrata in vigore del presente accordo, il riconoscimento economico delle ore eccedenti previsto dall'art. 34 CCPL 29.11.2004, come sostituito dall'art. 17 CCPL 15.10.2007, riguarderà le ore a partire dalla 21esima e dovrà essere stabilito all'inizio dell'anno scolastico. Le ore eccedenti potranno essere riconosciute a partire dalla 19esima, qualora siano richieste dal dirigente scolastico per esigenze organizzativo-didattiche e il docente acconsenta ed abbia già programmato le 66 ore previste al comma 2.

5. A decorrere dall'entrata in vigore del presente accordo, per l'attuazione dei corsi di recupero nelle istituzioni scolastiche di cui al comma 1 dell'art. 1 è privilegiato, nei confronti del personale disponibile, l'utilizzo delle 66 ore previste al precedente comma 2 rispetto al riconoscimento economico sul Fondo d'istituto delle attività aggiuntive finalizzate all'attuazione dei corsi di recupero per gli alunni con debito formativo, come disposto ai sensi del comma 3, punto a1), dell'art. 89 CCPL 29.11.2004, come sostituito dall'art. 51 CCPL 15.10.2007 e ulteriormente modificato dall'art. 24 CCPL 5.9.2008.

L'assegnazione delle risorse finanziarie di cui alla lettera b) dell'art. 90 CCPL 29.11.2004, come modificato dall'art. 52 CCPL 15.10.2007, destinate al fondo d'istituto per i corsi di recupero, è subordinata alla verifica delle effettive e documentate esigenze evidenziate dalle istituzioni scolastiche.

6. Per il calcolo del 12% entro il quale il dirigente riconosce compensi sul fondo di istituto ai propri collaboratori, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'art. 36 CCPL 29.11.2004, e per il calcolo del 20% entro il quale l'istituzione scolastica riconosce sul fondo di istituto le spese di accompagnamento ai viaggi di istruzione e alle visite guidate, secondo quanto previsto dal comma 4 dell'art. 92 CCPL 29.11.2004, si prende come riferimento la dotazione finanziaria del fondo di istituto riferita all'anno 2010.

**Attività funzionali all'insegnamento e di potenziamento formativo
(art. 26 CCPL 29.11.2004 come da ultimo sostituito dall'art. 3 dell'Accordo 28.09.2010)**

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 sino a 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 disciplinate:

A. Per le istituzioni scolastiche del secondo ciclo di istruzione della provincia di Trento che hanno adottato la forma organizzativa e didattica di durata della lezione a 50 minuti e per le altre istituzioni scolastiche che con delibera dei rispettivi collegi docenti decidono di adottare la stessa distribuzione delle 40 ore di potenziamento del presente comma, sono prioritariamente suddivise:

- A1. almeno 20 ore per attività di formazione, aggiornamento e ricerca su tematiche individuate dal collegio docenti per supportare e qualificare il progetto d'istituto,
- A2. 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,
- A3. fino a 10 ore per la realizzazione del progetto d'istituto, con particolare riferimento alle esigenze di programmazione didattica dei nuovi piani di studio provinciali utilizzate secondo il piano annuale di attività predisposto dal dirigente scolastico e deliberato dal collegio docenti;

B. Per le altre istituzioni scolastiche diverse da quelle di cui alla lettera A., sono prioritariamente suddivise:

- B1. 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,
- B2. 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,
- B3. 10 ore per attività di formazione e di aggiornamento su tematiche individuate dal collegio docenti per supportare e qualificare il progetto d'istituto.

5. Per il personale part-time o con contratto inferiore all'orario di cattedra, le ore per le attività di cui ai punti A1 e B3 sono completate anche utilizzando l'orario previsto per le attività di cui ai punti A3 e B1 rispettivamente.

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 A2 e A3, B1 e B2 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 comma 4 sono proporzionate all'orario di servizio e alla durata del contratto.

6. 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.

7. 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.

8. Le dieci ore destinate dalle lettere A2. e B2 del comma 4 alle supplenze per assenze brevi dei docenti, sono obbligatorie, devono essere effettuate nell'arco dell'anno scolastico di riferimento e non possono essere utilizzate per lo svolgimento di altre attività.

9. Il collegio docenti, su proposta del dirigente scolastico, può deliberare la calendarizzazione di una parte delle dieci ore di cui al precedente comma, che si considerano comunque rese. Le restanti ore saranno richieste dal dirigente scolastico, con ordine di servizio, tenuto conto della presenza del docente

presso il plesso scolastico e quindi nelle ore "buche" o al termine dell'orario di servizio del docente interessato; le stesse saranno rese dal docente salvo comprovato impedimento.

10. Il dirigente scolastico avrà cura di assegnare equamente il numero delle supplenze ai vari docenti. Al termine dell'anno scolastico le eventuali ore non utilizzate secondo quanto previsto dalla presente disciplina sono considerate comunque rese.

Sorveglianza degli alunni trasportati (art. 27 CCPL 29.11.2004)

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

- 1) in regime di flessibilità curricolare all'interno dell'orario di insegnamento;
- 2) ricorrendo alle prestazioni di cui al comma 4 dell'art. 26;
- 3) ricorrendo alle attività aggiuntive di insegnamento riconosciute nel Fondo dell'istituzione scolastica;
- 4) ricorrendo al Fondo provinciale appositamente costituito per € 200.000,00.

La prestazione eventualmente richiesta agli insegnanti è da intendersi non obbligatoria.

Flessibilità organizzativa e didattica (art. 28 CCPL 29.11.2004)

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

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

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

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

Prestazioni integrative (art. 29 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 13 CCPL 15.10.2007)

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.

Permanenza nella sede di titolarità (art. 30 CCPL 29.11.2004)

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

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

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

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

Personale in posizione di distacco o utilizzato
(art. 31 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 14 CCPL 15.10.2007 e ulteriormente modificato dall'art. 6 CCPL 5.9.2008)

1. Al personale docente distaccato o utilizzato ai sensi dell'art. 84, comma 4, lett. a), della l.p. 7 agosto 2006, n. 5 e relativo regolamento di attuazione, 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, con le maggiori risorse messe a disposizione dalla Giunta provinciale.
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.

Contratti a tempo determinato per il personale in servizio
(art. 32 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 15 CCPL 15.10.2007 e modificato dall'art. 4 dell'accordo 18.02.2010)

1. Il personale docente che abbia superato il periodo di prova 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.

Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile
(art. 33 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 16 CCPL 15.10.2007 e ulteriormente modificato dall'art. 7 CCPL 5.9.2008)

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. Per le medesime ragioni di continuità didattica, il supplente del titolare che rientra dopo il 30 aprile, è mantenuto in servizio per gli scrutini e le valutazioni finali. Il predetto periodo di centocinquanta giorni è ridotto a novanta nel caso di docenti delle classi terminali con esami.
2. Esclusivamente ai fini dell'applicazione del comma 1 del presente articolo e fatto salvo quanto previsto dall'art. 40, comma 4, del CCPL, il periodo 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 con esami) previsto dal medesimo comma 1, ma non determina per il docente supplente il diritto alla retribuzione.

Ore eccedenti
(art. 34 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 17 CCPL 15.10.2007)

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.

Funzioni strumentali al progetto d'istituto
(art. 35 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 18 CCPL 15.10.2007)

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 oneri 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.

Attività di collaborazione con il dirigente scolastico
(art. 36 CCPL 29.11.2004)

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

Riammissione in servizio
(art. 37 CCPL 29.11.2004)

1. L'Amministrazione può concedere la riammissione in servizio al docente che presenti domanda e subordinatamente alla disponibilità del posto o della cattedra.

2. Il personale riammesso in servizio assume nel ruolo la posizione giuridica ed economica che vi occupava all'atto della cessazione dal rapporto di servizio.

3. La riammissione in servizio ha effetto dall'anno scolastico successivo alla data del relativo provvedimento.

CAPO II PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

Rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 38 CCPL 29.11.2004 come integrato dall'art. 19 CCPL 15.10.2007)

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

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

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

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

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

6. Il tempo parziale può essere realizzato:

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

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

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.

**Trattamento economico e normativo del personale a tempo parziale
(art. 39 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 20 CCPL 15.10.2007)**

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

Rapporto di lavoro a tempo determinato
(art. 40 CCPL 29.11.2004 come da ultimo sostituito dall'art. 8 CCPL 5.9.2008)

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. Nell'ipotesi che il docente completi tutto l'orario settimanale, ha egualmente diritto al pagamento della domenica ai sensi dell'art. 2109, comma 1, del Codice civile.
5. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
6. Il personale di cui al presente articolo, con orario settimanale inferiore alla cattedra oraria, ha diritto, in presenza della disponibilità delle relative ore, al completamento o, comunque, all'elevazione del medesimo orario settimanale.
7. Il dirigente scolastico, d'intesa con il 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 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.

Personale impegnato nell'educazione degli adulti ed in altre tipologie di corsi
(art. 41 CCPL 29.11.2004)

1. Sono destinatari del presente articolo i docenti che operano nei centri territoriali, nei corsi serali della scuola secondaria superiore, nelle scuole presso gli ospedali e gli istituti penitenziari. Considerata la specificità professionale che contraddistingue il settore dell'educazione degli adulti, si stabilisce che:
 - a) deve essere assicurata la precedenza nelle operazioni di mobilità a domanda o d'ufficio per analoga tipologia per chi abbia maturato esperienza nel settore o abbia frequentato specifici percorsi di formazione in ingresso;
 - b) secondo cadenze determinate, in sede locale é prevista la convocazione di conferenze di servizio che devono vedere il coinvolgimento dei docenti del settore quale sede di proposta per la definizione del piano di formazione in servizio e di confronto sull'offerta formativa, nonché di specifiche iniziative per i docenti assegnati per la prima volta a questo settore;
 - c) l'articolazione dell'orario di rapporto con l'utenza dei docenti in servizio presso i centri territoriali permanenti è definita in base alla programmazione annuale dell'attività e all'articolazione flessibile su base annuale. Nelle funzioni di competenza dei docenti all'interno dell'orario di rapporto con l'utenza si debbono considerare le attività di accoglienza e ascolto, nonché quelle di analisi dei bisogni dei singoli utenti. Per le attività funzionali alla prestazione dell'insegnamento si fa riferimento a quanto stabilito dal precedente art. 26;
 - d) la contrattazione decentrata sull'utilizzazione del personale disciplina le possibili utilizzazioni sia in corsi ospedalieri sia in classi ordinarie anche al fine di individuare scuole polo che assicurino l'attività

educativa in un certo numero di ospedali. Al personale è garantita la tutela sanitaria a livello di informazione, di prevenzione e controllo sulla base di intese con l'autorità sanitaria promosse dall'autorità scolastica;

- e) nelle scuole carcerarie è garantita la tutela sanitaria a livello di informazione, di prevenzione e controllo, ivi compresa la possibilità per docenti di accedere ai presidi medici, sulla base di intese con le autorità competenti promosse dall'autorità scolastica;
- f) la contrattazione decentrata riguarderà anche il personale di cui al presente articolo, con particolare riguardo alla specificità delle tematiche relative al settore, anche in riferimento ai processi di innovazione in corso e in considerazione dell'espansione quantitativa e qualitativa del settore. In sede di contrattazione decentrata sarà prevista una specifica ed autonoma destinazione di risorse per il personale impegnato nel settore;
- g) quanto sopra definito si applica anche al personale operante nei corsi di alfabetizzazione e nei corsi sperimentali per lavoratori (150 ore).

**Docenti che operano nell'ambito dei corsi di laurea in scienze della formazione primaria e di scuole di specializzazione per l'insegnamento nelle scuole secondarie
(art. 42 CCPL 29.11.2004)**

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

**Servizio prestato dai docenti per progetti concordati con le Università
(art. 43 CCPL 29.11.2004)**

1. Ove si stipulino convenzioni tra Università, l'Amministrazione provinciale e scuole per progetti relativi all'orientamento universitario ed al recupero dei fuori corso universitari, ai docenti coinvolti in detti progetti dovrà essere rilasciata idonea certificazione dell'attività svolta.
2. Su tali convenzioni l'Amministrazione fornisce alle OO.SS. informazione preventiva.
3. Le Università potranno avvalersi di personale docente per il raggiungimento di specifiche finalità.
4. Nelle ipotesi del presente articolo, i docenti interessati potranno porsi o in aspettativa non retribuita o in part-time annuale, o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione del dirigente scolastico.

**Modalità di svolgimento delle attività di tirocinio didattico presso le sedi scolastiche e delle funzioni di supporto dell'attività scolastica
(art. 44 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 22 CCPL 15.10.2007)**

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.

Attività complementare di educazione fisica
(art. 45 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 23 CCPL 15.10.2007)

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.

Personale in particolari posizioni di stato
(art. 46 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 24 CCPL 15.10.2007)

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.

Ampliamento dell'offerta formativa e prestazioni professionali
(art. 47 CCPL 29.11.2004)

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

Collaborazioni plurime
(art. 48 CCPL 29.11.2004)

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

**Libretto personale informatizzato
(art. 49 CCPL 29.11.2004)**

1. Le parti concordano i criteri per l'attivazione di un libretto personale informatizzato aggiornabile.
2. L'istituzione del libretto consente di acquisire un quadro compiuto delle competenze professionali, dei titoli di studio e di aggiornamento, dei percorsi professionali e di disporre degli elementi necessari per una tempestiva emissione dei provvedimenti di stato giuridico ed economico, al fine di eliminare l'arretrato esistente.
Il libretto conterrà di ogni persona:
 - i dati anagrafici, il codice fiscale, la residenza, il domicilio, il recapito telefonico, il tipo di contratto di assunzione;
 - i titoli di studio e professionali;
 - i servizi militari o equiparati, con indicazione della data iniziale e finale della prestazione;
 - i servizi di ruolo e non di ruolo presso istituzioni scolastiche, con indicazione della data iniziale e finale della prestazione;
 - i servizi prestati presso altre Amministrazioni statali, Enti di diritto pubblico, Aziende autonome, Libere Università, con l'indicazione della data iniziale e finale della prestazione;
 - i periodi e servizi resi in qualità di lavoratore autonomo, libero professionista o alle dipendenze di privati, con l'indicazione della data iniziale e finale della prestazione;
 - l'anzianità ai fini giuridici ed economici e soltanto ai fini economici posseduta alla data di istituzione del libretto.Il libretto informatizzato può essere utilizzato come dichiarazione sostitutiva ai sensi del D.P.R. 28.12.2000, n. 445. Tutte le procedure relative al personale faranno esclusivo riferimento ai dati contenuti nel libretto. Per il personale di nuova assunzione il libretto viene compilato e consegnato al momento della stipula del contratto individuale.

**CAPO III
STRUTTURA DEL RAPPORTO**

**Tutela della maternità
Disposizioni applicabili sia al personale a tempo indeterminato
che determinato**

(art. 51 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 25 CCPL 15.10.2007, ulteriormente integrato dall'art. 9 CCPL 5.9.2008 e dall'art. 2 dell'accordo 10.02.2009)

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.

4bis. Il padre lavoratore ha diritto ad un giorno di permesso retribuito in occasione della nascita del proprio figlio.

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, anche nell'ipotesi di ricovero ospedaliero, sospende il decorso del congedo parentale in godimento;
- d. la malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.:

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

A decorrere dall'1 novembre 2008, i permessi per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

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.

Tutela della maternità
Disposizioni applicabili al solo personale a tempo indeterminato
(art. 51 bis CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 25 CCPL 15.10.2007, modificato dall'art. 10
CCPL 5.9.2008 e dall'art. 3 dell'accordo 10.02.2009)

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 fruiti nell'anno scolastico cumulativamente con quelle previste dal contratto per altre cause. I periodi di congedo di cui al comma 1 del presente articolo sono computati nell'anzianità di servizio; sono esclusi, ad eccezione dei primi trenta giorni di assenza retribuita a decorrere dall'1 novembre 2008, 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. Il congedo parentale è sospeso per malattia del genitore che lo abbia in godimento.

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 il decimo 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.

Tutela della maternità
Disposizioni applicabili al solo personale a tempo determinato
(art. 51 ter CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 25 CCPL 15.10.2007, modificato dall'art. 11
CCPL 5.9.2008 e dall'art. 4 dell'accordo 10.02.2009)

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. Le lavoratrici madri in periodo di astensione obbligatoria hanno diritto alla proroga del contratto."

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 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 fruite nell'anno scolastico cumulativamente con quelle previste dal contratto per altre cause. I periodi di congedo di cui al comma 2 del presente articolo sono computati nell'anzianità di servizio; sono esclusi, ad eccezione dei primi trenta giorni di assenza retribuita a decorrere dall'1 novembre 2008, 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. Il congedo parentale è sospeso in caso di malattia del genitore che lo ha in godimento.

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.

Tutela della maternità

Disposizioni applicabili ai genitori adottivi e affidatari

(art. 51 quater CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 25 CCPL 15.10.2007 e sostituito dall'art. 12 CCPL 5.9.2008)

1. I genitori adottivi ed affidatari hanno diritto di fruire:
- del congedo di maternità e paternità secondo la disciplina prevista dagli artt. 26 e 31 del d.lgs. n. 151/2001;
 - del congedo parentale di cui al comma 1 all'art. 51 bis del CCPL 29.11.2004, come inserito dall'art. 25 CCPL 15.10.2007, per il personale a tempo indeterminato e del congedo parentale di cui al comma 2 dell'art. 51 ter del CCPL 29.11.2004, come inserito dall'art. 25 CCPL 15.10.2007, per il personale a tempo determinato. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

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

Ferie

(art. 52 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 26 CCPL 15.10.2007)

1. Il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro aggiuntivo o straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

3. *(comma abrogato a decorrere dall'a.s. 2007/2008 dall'art. 26 CCPL 2006/2009 dd. 15.10.2007).*

4. *(comma abrogato a decorrere dall'a.s. 2007/2008 dall'art. 26 CCPL 2006/2009 dd. 15.10.2007).*

5. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

6. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 54 conserva il diritto alle ferie.

7. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13.
8. Le ferie devono essere fruito durante i periodi di sospensione delle attività didattiche; durante la rimanente parte dell'anno, la fruizione delle ferie è consentita per un periodo non superiore a sei giornate lavorative. La fruibilità dei predetti sei giorni è subordinata alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque, alla condizione che non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti, salvo quanto previsto dall'art. 54, comma 2. La richiesta delle ferie e dei permessi di cui ai successivi articoli 54 e 55 deve essere presentata al dirigente scolastico con ragionevole anticipo e dallo stesso valutata con tempestività e comunicata al docente al fine di consentire allo stesso l'organizzazione del proprio tempo.
9. In caso di particolari esigenze di servizio ovvero in caso di motivate esigenze di carattere personale e di malattia, che abbiano impedito il godimento in tutto o in parte delle ferie nel corso dell'anno scolastico di riferimento, le ferie stesse saranno fruito, dal personale a tempo indeterminato, entro l'anno scolastico successivo nei periodi di sospensione dell'attività didattica.
10. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie medesime, nonché all'indennità di missione per la durata dei viaggi suddetti. Il dipendente ha, inoltre, diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.
11. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di 3 giorni. L'Amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.
12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno scolastico.
13. All'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse, sia per il personale a tempo determinato che indeterminato.

Festività (art. 53 CCPL 29.11.2004)

1. Ai dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.
2. Le quattro giornate di riposo di cui al comma 1 sono fruito nel corso dell'anno scolastico cui si riferiscono e, in ogni caso, esclusivamente durante il periodo tra il termine delle lezioni e degli esami e l'inizio delle lezioni dell'anno scolastico successivo, ovvero durante i periodi di sospensione delle lezioni.

Permessi retribuiti (art. 54 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 27 CCPL 15.10.2007 e dall'art. 13 CCPL 5.9.2008)

1. Il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto, sulla base di idonea documentazione anche autocertificata, a permessi retribuiti per i seguenti casi:
- partecipazione a concorsi od esami: gg. 8 complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio;
 - lutti per perdita del coniuge, del convivente, di parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: tre giorni lavorativi per evento anche non continuativi su richiesta motivata; tali permessi sono ridotti ad uno per i parenti di terzo grado ed affini di secondo.
- I permessi sono erogati a domanda, da presentarsi al dirigente scolastico.
2. A domanda del dipendente, inoltre, sono attribuiti nell'anno scolastico tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari, documentati anche al rientro od autocertificati in base alle disposizioni legislative vigenti. Per gli stessi motivi e con le stesse modalità vengono fruiti i sei giorni di ferie

durante i periodi di attività didattica di cui all'art. 52, comma 8, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma.

3. Il dipendente ha, altresì, diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio, con decorrenza indicata dal dipendente medesimo ma comunque fruibile da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio stesso.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nel corso di ciascun anno scolastico, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione.

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

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

Permessi brevi e visite mediche specialistiche (art. 55 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 28 CCPL 15.10.2007)

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.

Diritto allo studio
(art. 56 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 29 CCPL 15.10.2007)

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.

Permessi ed assenze del personale docente chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive
(art. 57 CCPL 29.11.2004)

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

Assenze per malattia
(art. 58 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 30 CCPL 15.10.2007)

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 comporta 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.

**Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio
(art. 59 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 31 CCPL 15.10.2007,
modificato dall'art. 14 CCPL 5.9.2008 e dall'art. 5 dell'accordo 18.02.2010)**

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 che abbia superato il periodo di prova 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.

3 bis. Il dipendente già in servizio presso l'Amministrazione provinciale da almeno quattro anni, vincitore di concorso presso altra area contrattuale, comparto o altra pubblica Amministrazione, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del 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.

**Ferie, permessi ed assenze del personale a tempo determinato
(art. 60 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 32 CCPL 15.10.2007)**

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).

Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (art. 61 CCPL 29.11.2004)

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

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

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

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

Infermità dipendente da causa di servizio (art. 62 CCPL 29.11.2004)

1. Ai fini della concessione dei benefici previsti dal comma 2 dell'articolo 61, il dipendente che abbia riportato delle infermità, per farne accertare l'eventuale dipendenza da causa di servizio deve, entro sei mesi dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso o da quella in cui ha avuto conoscenza dell'infermità, presentare domanda all'Amministrazione, indicando specificatamente la natura dell'infermità, le circostanze che vi concorsero, le cause che la produssero e, ove possibile, le conseguenze sull'integrità fisica.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche dopo la cessazione del rapporto d'impiego purché la domanda sia proposta entro i termini ivi previsti.

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

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

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

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

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

Equo indennizzo (art. 64 CCPL 29.11.2004)

1. L'equo indennizzo è concesso al dipendente che, per infermità contratta per causa di servizio, abbia subito una menomazione dell'integrità fisica ascrivibile ad una delle categorie di cui alle tabelle A e B annesse al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, come sostituite con D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834 e successive modificazioni.

2. L'infermità non prevista in dette tabelle è indennizzabile solo nel caso in cui sia stata ritenuta dagli organi sanitari equivalente ad una di quelle contemplate nelle tabelle stesse.

3. L'equo indennizzo è concesso dall'Amministrazione, in base alle categorie di menomazione dell'integrità fisica ed in conformità alla tabella annessa al D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686 e successive modificazioni ed è determinato secondo le norme vigenti per i dipendenti dello Stato.

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

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

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

7. Va altresì dedotto dall'equo indennizzo quanto eventualmente percepito dal dipendente in virtù di assicurazione a carico della propria Amministrazione o di altri enti e quanto conseguito, per la stessa causa, a titolo di rendita per l'invalidità permanente da parte dell'I.N.A.I.L..

8. Nel caso in cui l'indennizzato ottenga successivamente e per la stessa causa il collocamento a riposo con pensione privilegiata, la metà dell'ammontare dell'indennizzo liquidatogli sarà recuperato mediante trattenute mensili sulla pensione d'importo pari ad un decimo dell'ammontare di questa, da operarsi, su richiesta dell'Amministrazione, da parte dell'INPDAP.

9. Per ottenere l'equo indennizzo, il dipendente deve presentare domanda all'Amministrazione entro sei mesi dal giorno in cui gli è comunicato il provvedimento che riconosce la dipendenza della menomazione dell'integrità fisica da causa di servizio, oppure entro sei mesi dalla data in cui si è verificata la menomazione dell'integrità fisica in conseguenza dell'infermità già riconosciuta dipendente da causa di lavoro.

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

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

12. Qualora la menomazione dell'integrità fisica si sia verificata successivamente all'espletamento delle procedure volte al riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità, il dipendente è sottoposto agli accertamenti sanitari previsti dall'art. 62, comma 6, al solo fine di determinare l'eventuale appartenenza della menomazione dell'integrità fisica ad una delle categorie di cui alle tabelle A e B annesse al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, come sostituite con D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834 e successive modificazioni.

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

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

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

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

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

Uso della mensa e buono pasto (art. 65 CCPL 29.11.2004)

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

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

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

CAPO IV NORME DISCIPLINARI

Obblighi del docente (art. 66 CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 34 CCPL 15.10.2007)

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.

Molestie sessuali (art. 66 bis CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 34 CCPL 15.10.2007)

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

Mobbing

(art. 66 ter CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 34 CCPL 15.10.2007)

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.

Sanzioni e procedure disciplinari
(art. 66 quater CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 34 CCPL 15.10.2007)

1. Le violazioni degli obblighi disciplinati negli artt. 66, 66 bis e 66 ter 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.

Codice disciplinare

(art. 66 quinquies CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 34 CCPL 15.10.2007 e modificato dall'art. 15 CCPL 5.9.2008)

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;
- 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;
 - 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. *(comma abrogato ai sensi dell'art. 15 CCPL 5.9.2008)*

**Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
(art. 66 sexies CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 34 CCPL 15.10.2007)**

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.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
(art. 66 septies CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 34 CCPL 15.10.2007)

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.

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
(art. 66 octies come introdotto dall'art. 34 CCPL 15.10.2007)

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.

CAPO V CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Termini di preavviso (art. 68 CCPL 29.11.2004)

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

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

Estinzione del rapporto (art. 68 bis CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 16 CCPL 5.9.2008)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi già disciplinati dall'art. 58, come sostituito dall'art. 30 CCPL 15.10.2007, dall'art. 61 e dall'art. 66 quinquies, come aggiunto dall'art. 34 CCPL 15.10.2007, ha luogo:

- a. al compimento dei limiti di età o di servizio previsti dalle norme di legge;
- b. per dimissioni del dipendente;
- c. per recesso dell'Amministrazione;
- d. per decesso del dipendente.

CAPO VI ATTUAZIONE DELLA MOBILITA' TERRITORIALE, PROFESSIONALE ED INTERCOMPARTIMENTALE

Mobilità territoriale, professionale e intercompartmentale (art. 69 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 36 CCPL 15.10.2007)

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 intercompartimentale 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.

Comando
(art. 70 CCPL 29.11.2004)

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

Trasferimento d'ufficio
(art. 70 bis CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'art. 17 CCPL 5.9.2008)

1. Si fa luogo al trasferimento d'ufficio per accertata eccezionale, insanabile e grave incompatibilità di permanenza nella sede.

2. Il trasferimento per accertata incompatibilità di permanenza nella sede è disposto su parere conforme del dirigente generale del Dipartimento competente in materia di istruzione, salvo il diritto dell'interessato di produrre, entro 15 giorni dall'inizio dell'istruttoria, eventuali controdeduzioni e di essere sentito e assistito, ove richiesto, dalle OO.SS. o da un legale.

3. Qualora ricorrano ragioni di particolare urgenza e gravità il trasferimento può essere disposto anche in corso d'anno; in attesa del provvedimento di trasferimento il dirigente della struttura provinciale competente può disporre, ai fini cautelari la sospensione dal servizio per un periodo di tempo non superiore a 60 giorni con conservazione della retribuzione.

CAPO VII
ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

Formazione
(art. 71 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 37 CCPL 15.10.2007)

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.

Il Piano annuale delle Istituzioni scolastiche (art. 72 CCPL 29.11.2004)

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

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

Formazione in ingresso (art. 73 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 38 CCPL 15.10.2007)

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.

Formazione degli insegnanti che operano in settori particolari (art. 74 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 39 CCPL 15.10.2007)

1. L'Amministrazione promuove e sostiene le iniziative di formazione di seguito descritte destinate agli insegnanti delle scuole collocate nelle aree a forte processo migratorio, 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.

I soggetti che offrono formazione (art. 75 CCPL 29.11.2004)

1. Le parti confermano il principio dell'accreditamento degli enti e delle agenzie per la formazione del personale della scuola e del riconoscimento da parte dell'Amministrazione delle iniziative di formazione.

2. Sono considerati soggetti qualificati per la formazione del personale della scuola le università, i consorzi universitari, interuniversitari, l'IPRASE, gli IRRSAE e gli istituti pubblici di ricerca.

3. L'Amministrazione, sulla base dei criteri sottoindicati e sentite le OO.SS., definisce le procedure da seguire per l'accreditamento di soggetti ulteriori rispetto a quelli individuati al comma 2 per la realizzazione di progetti di interesse generale. I criteri di riferimento sono:

- la missione dell'ente o dell'agenzia, tenendo conto delle finalità contenute nello statuto;
- l'attività svolta per lo sviluppo professionale del personale della scuola;
- l'esperienza accumulata nel campo della formazione;
- le capacità logistiche e la stabilità economica e finanziaria;
- l'attività di ricerca condotta e le iniziative di innovazione metodologica condotte nel settore specifico;
- il livello di professionalizzazione raggiunto, anche con riferimento a specifiche certificazioni e accreditamenti già avuti e alla differenza funzionale di compiti e di competenze;
- la padronanza di approcci innovativi, anche in relazione al monitoraggio e alla valutazione di impatto delle azioni di formazione;
- il ricorso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- la documentata conoscenza della natura e delle caratteristiche dei processi di sviluppo professionale del personale della scuola;
- la specifica competenza di campo in relazione alle aree progettuali di lavoro;
- la disponibilità a consentire il monitoraggio, l'ispezione e la valutazione delle singole azioni di formazione.

4. I soggetti qualificati di cui al comma 2 e i soggetti accreditati di cui al comma 3 possono accedere alle risorse destinate a progetti di interesse generale promossi dall'Amministrazione.

5. Possono proporsi quali soggetti formatori anche le Istituzioni scolastiche, singole o in rete e/o in consorzio, sulla base di specifiche competenze e di adeguate infrastrutture.

6. Le iniziative di formazione realizzate dai soggetti qualificati di cui al comma 2 e dai soggetti accreditati sono automaticamente riconosciute dall'Amministrazione. Possono essere riconosciute, inoltre, dall'Amministrazione - ad esclusione di convegni, congressi e simposi - iniziative di formazione organizzate da soggetti diversi da quelli previsti ai precedenti commi 2 e 3, che rientrino negli obiettivi generali definiti nella direttiva annuale.

7. I soggetti qualificati, accreditati o proponenti corsi riconosciuti, sono tenuti a fornire, al sistema informativo, l'informazione relativa alle iniziative proposte al personale della scuola, secondo moduli standard da definire.

Fruizione del diritto alla formazione
(art. 76 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 40 CCPL 15.10.2007)

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."

Incarichi aggiuntivi
(art. 41 CCPL 15.10.2007 come sostituito dall'art. 5 dell'accordo 10.02.2009
e dall'art. 2 dell'accordo 18.02.2010)

1. Ai sensi dell'art. 39 septies della legge provinciale n. 23/1990 le istituzioni scolastiche possono affidare a propri docenti incarichi di cui agli artt. 39 sexies e duodecies della medesima legge per l'organizzazione, la progettazione e la docenza nell'ambito di progetti di formazione ed istruzione o per specifiche attività, la cui spesa sia disposta a carico del bilancio delle istituzioni scolastiche e finanziata con risorse di carattere generale o specifico.
2. I docenti possono essere altresì affidatari di incarichi di cui al comma 1 da parte di altre istituzioni scolastiche/formative.
3. La Provincia autonoma di Trento può affidare incarichi ai docenti nei limiti previsti dal capo I bis della legge provinciale n. 23/1990 e disposizioni attuative.
4. Il conferimento degli incarichi da parte del dirigente scolastico ai sensi dei commi 1 e 2 deve essere improntato a criteri di trasparenza; pertanto l'individuazione delle posizioni destinatarie di detti incarichi deve essere adeguatamente pubblicizzata a mezzo di apposito avviso riportante il contenuto dell'incarico nonché l'impegno, la responsabilità e la particolare specializzazione professionale e culturale richiesti. L'assegnazione dell'incarico da parte del dirigente scolastico deve essere adeguatamente motivata.
5. I compensi per lo svolgimento degli incarichi di cui ai commi 1 e 2 spettano entro il limite complessivo annuo lordo di € 18.000,00 riguardanti sia l'attività di docenza che lo svolgimento di attività di organizzazione e progettazione dei corsi di formazione.
6. I compensi di cui al comma 5 sono erogati direttamente dall'istituzione scolastica/formativa previa comunicazione delle informazioni necessarie al Dipartimento competente in materia di istruzione. I compensi e gli oneri riflessi sono posti a carico delle risorse destinate ai progetti di formazione di cui al comma 1.
7. Il Dipartimento competente in materia di istruzione definisce le modalità attuative per l'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo e di quanto previsto dal capo I bis della legge provinciale n. 23/1990 e verifica il rispetto dei tetti massimi dei compensi da erogare.

Incarichi aggiuntivi personale docente messo a disposizione della Fondazione Mach
(art. 3 accordo di data 18.02.2010)

1. Al personale docente della Provincia autonoma di Trento messo a disposizione della Fondazione E. Mach si applicano le disposizioni di cui all'art. 41 (Incarichi aggiuntivi) del CCPL 15.10.2007, come sostituito dall'art. 5 Accordo di data 10.2.2009 e modificato dall'art. 2 di questo accordo, fatta eccezione per i commi 6 e 7, intendendosi sostituita l'espressione "istituzioni scolastiche" con "Fondazione E.Mach".
2. Al personale docente di cui al comma 1 possono essere conferiti dalla Fondazione E. Mach incarichi di docenza e/o di supporto alla didattica nell'ambito di corsi di livello universitario organizzati direttamente dalla Fondazione o tramite la collaborazione con università e/o con enti esterni (per i quali, in tale ultimo caso, i compensi sono erogati direttamente dalla Fondazione sulla base di apposite convenzioni ed intese), articolati nelle seguenti tipologie:
 - Incarichi di docenza con didattica frontale:
 1. insegnamento nell'ambito di corsi universitari formalmente istituiti;
 2. attività di insegnamento integrativa alla didattica frontale (seminari, lezioni specialistiche);
 - Incarichi di supporto alla didattica che prevedano:
 1. attività di assistente al docente incaricato, durante le lezioni;
 2. attività di preparazione materiale o campioni, fuori dalle ore di lezione.

2. La Fondazione E. Mach stabilisce l'ammontare dei compensi connessi allo svolgimento da parte del personale docente dei suddetti incarichi.
3. I compensi per lo svolgimento degli incarichi di cui al comma 1 spettano entro il limite complessivo annuo lordo di € 18.000,00.
4. Gli incarichi aggiuntivi conferiti ai sensi di questo articolo da parte della Fondazione E. Mach rientrano nell'attività di servizio.
5. Le disposizioni di cui al presente articolo hanno effetto a partire dall'anno scolastico 2008/2009.

**Articolazione pluriennale dell'orario di lavoro
(art. 42 CCPL 15.10.2007 come modificato dall'art. 18 CCPL 5.9.2008)**

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 annuale. In tale caso ha diritto al recupero della parte di stipendio maturata e non percepita. In caso di rinvio del periodo di riposo annuale, 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.

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

**Finalità
(art. 77 CCPL 29.11.2004)**

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

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 78 CCPL 29.11.2004)

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in tutte le istituzioni scolastiche, è eletto nei modi previsti dall'art. 21 dell'Accordo collettivo provinciale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative, dei permessi nonché delle altre prerogative sindacali di data 5 maggio 2003.
2. Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta negli artt. 18 e 19 del D.Lgs. n. 626/94, le parti a solo titolo esemplificativo concordano sulle seguenti indicazioni:
 - a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge; egli segnala preventivamente al dirigente scolastico le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;
 - b) laddove il D.Lgs. n. 626/94 prevede l'obbligo da parte del dirigente scolastico di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; pertanto il dirigente scolastico consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; in occasione della consultazione il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione; la consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale, depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Inoltre il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'istituzione scolastica; è altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5, del D.Lgs. n. 626/94. Gli esiti delle attività di consultazione di cui sopra sono riportati in apposito verbale sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
 - c) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali; riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 - d) il dirigente scolastico, su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta; il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fare delle informazioni e documentazione ricevute un uso strettamente connesso alla sua funzione;
 - e) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista all'art. 19, comma 1, lett. g), del D. Lgs. n. 626 citato. La formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve prevedere un programma base di minimo 32 ore; i contenuti della formazione sono quelli previsti dal D.Lgs. n. 626/94; in sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;
 - f) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;
 - g) per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del D.Lgs. n. 626/94, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a n. 84 ore annue pro capite; per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art. 19 del D. Lgs.626/94, il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro.

Organismo paritetico (art. 79 CCPL 29.11.2004)

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

legislative e contrattuali non escludendo la via giurisdizionale. Spetta altresì a detto organismo il compito di monitorare lo stato di applicazione della normativa, di avanzare proposte agli organi competenti in merito all'applicazione della normativa, di fare da raccordo con i soggetti istituzionali operanti in materia di salute e sicurezza.

Norme di rinvio
(art. 80 CCPL 29.11.2004)

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

**PARTE SECONDA
TITOLO I**

RETRIBUZIONE

**CAPO I
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE**

**Struttura della retribuzione
(art. 81 CCPL 29.11.2004)**

1. La struttura della retribuzione del personale interessato al presente contratto si compone delle seguenti voci:
 - trattamento fondamentale:
 - a) stipendio tabellare per posizioni stipendiali;
 - b) assegno tabella 2 colonna B);
 - c) eventuali assegni "ad personam";
 - trattamento accessorio:
 - a) retribuzione professionale docenti;
 - b) compenso per le funzioni strumentali del personale docente;
 - c) compenso per le ore eccedenti e le attività aggiuntive;
 - d) indennità e compensi retribuiti con il fondo d'istituto;
 - e) altre indennità previste dal presente contratto e/o da specifiche disposizioni di legge.
2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.
3. Le competenze di cui ai commi precedenti aventi carattere fisso e continuativo sono corrisposte congiuntamente in unica soluzione mensile.

**Tredicesima mensilità
(art. 85 CCPL 29.11.2004)**

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

Corresponsione degli stipendi
(art. 87 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 50 CCPL 15.10.2007)

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.
2. Per la retribuzione accessoria, ove non sia diversamente previsto, si provvede alla corresponsione entro il 27 del mese successivo alla prestazione lavorativa, o all'acquisizione degli elementi necessari per il pagamento. Si provvede entro tale termine, qualora non sia praticabile il pagamento entro il mese di riferimento, anche per la corresponsione delle retribuzioni per il personale assunto a tempo determinato, ad esclusione del personale con incarico annuale su posto vacante retribuito nei termini di cui al comma 1.
3. Ai dipendenti viene consegnata mensilmente una busta paga contenente la specificazione delle singole voci retributive. Per consegnare la busta paga al dipendente, oltre che il mezzo postale, possono essere utilizzati, previo consenso, anche strumenti informatici di inoltro del documento in forma elettronica.
4. L'Amministrazione è tenuta ai versamenti previsti da norme di legge o contrattuali.

CAPO II
CHIUSURA BIENNIO ECONOMICO 2006/2007

Posizioni stipendiali biennio 2006-2007
(art. 2 Accordo chiusura biennio 2006/2007 di data 9.7.2008)

1. Le posizioni stipendiali annue del personale destinatario del presente accordo sono determinate al 31.12.2007 nelle misure di cui all'allegata tabella A).

Effetti dei nuovi stipendi
(art. 3 Accordo chiusura biennio 2006/2007 di data 9.7.2008)

1. Gli incrementi stipendiali di cui all'art. 2 hanno effetto integralmente sulla 13^a mensilità, sui compensi per le attività aggiuntive, sulle ore eccedenti, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o sul TFR, sull'equo indennizzo e sull'assegno alimentare.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 2 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi ivi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, o del TFR, e di licenziamento si considerano solo gli incrementi maturati alla data di cessazione dal servizio.

CAPO III
INCREMENTI BIENNIO ECONOMICO 2008/2009

Aumenti della retribuzione fondamentale
per il biennio 2008/2009
(art. 19 CCPL 5.9.2008)

1. Gli stipendi tabellari previsti dalla Tabella A) allegata all'Accordo per la chiusura del biennio economico 2006-2007 di data 9 luglio 2008 sono incrementati delle misure mensili lorde, per tredici mensilità, indicate nell'allegata Tabella 1), alle scadenze ivi previste.

**Effetti nuovi stipendi
per il biennio 2008/2009
(art. 20 CCPL 5.9.2008)**

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 19 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.
2. Salvo diversa espressa previsione, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 19 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. Sono comunque fatti salvi eventuali compensi in essere di maggior favore.

**CAPO IV
DISPOSIZIONI VARIE INERENTI IL TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Progressione professionale
(art. 83 CCPL 29.11.2004)**

1. Al personale scolastico viene attribuito un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali. Il passaggio tra una posizione stipendiale e l'altra potrà essere acquisito al termine dei periodi previsti dall'allegata Tabella 1 sulla base dell'accertato utile assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione. Il servizio si intende reso utilmente qualora il dipendente, nel periodo di maturazione della posizione stipendiale, non sia incorso in sanzioni disciplinari definitive implicanti la sospensione dal servizio; in caso contrario il passaggio alla posizione stipendiale superiore potrà essere ritardato, per mancata maturazione dei requisiti richiesti, nelle fattispecie e per i periodi seguenti:
 - a) due anni di ritardo in caso di sospensione dal servizio per una durata superiore ad un mese;
 - b) un anno di ritardo in caso di sanzione disciplinare di sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un mese.

**Assegno provinciale colonna B)
(art. 84 CCPL 29.11.2004)**

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

**Assegno provinciale colonna B)
(art. 21 CCPL 5.9.2008)**

1. L'assegno provinciale di cui all'art. 84 CCPL di data 29.11.2004, nella misura da ultimo rideterminata dalla Tabella B) allegata al C.C.P.L. di data 15.10.2007 è incrementato nelle misure mensili lorde e alle scadenze indicate nell'allegata Tabella 2).
2. Per effetto degli incrementi stabiliti al comma 1, l'assegno provinciale corrisposto per 13 mensilità, è rideterminato nella misura indicata nell'allegata Tabella 2).

**Compensi incentivanti nell'ambito del
Fondo per la qualità del sistema educativo provinciale
(art. 47 CCPL 15.10.2007 come modificato dall'art. 26 CCPL 5.9.2008)**

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, tenendo presente che, indicativamente, la cifra destinata agli interni potrà essere ripartita in 2/3 per il personale docente ed in 1/3 per il personale ATA e personale assistente educatore.

Retribuzione professionale docenti
(art. 86 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 49 CCPL 15.10.2007)

1. La retribuzione professionale docente è corrisposta al personale docente:
 - a) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
 - b) con rapporto di impiego a tempo determinato su posto vacante e disponibile per l'intera durata dell'anno scolastico, dalla data di assunzione in servizio per ciascun anno scolastico;
 - c) con rapporto d'impiego a tempo determinato fino al termine delle attività didattiche, nonché al personale insegnante di religione cattolica con impiego di durata annuale, dalla data di assunzione del servizio e per un massimo di dieci mesi per ciascun anno scolastico.
2. La retribuzione professionale docenti spetta al personale indicato alle lettere a), b) e c) del precedente comma 1, in ragione di tante mensilità per quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestato o situazioni di stato assimilate al servizio.
3. Per i periodi di servizio o situazioni di stato assimilate al servizio inferiori al mese detta retribuzione è liquidata al personale in ragione di 1/30 per ciascun giorno di servizio prestato o situazioni di stato assimilate al servizio.
4. Per i periodi di servizio prestati in posizioni di stato che comportino la riduzione dello stipendio la retribuzione medesima è ridotta nella stessa misura.
5. Nei confronti del personale docente con contratto a tempo determinato senza trattamento di cattedra e con contratto part-time, la retribuzione in questione è liquidata in rapporto all'orario risultante dal contratto.
6. La retribuzione di cui trattasi è assoggettata alle ritenute previste per i compensi accessori.

Retribuzione professionale docenti
(art. 22 CCPL 5.9.2008)

1. La retribuzione professionale docenti nella misura da ultimo rideterminata dalla Tabella B) allegata all'Accordo di data 9 luglio 2008 per la chiusura del biennio economico 2006-2007 è incrementata nelle misure mensili lorde e alle decorrenze indicate nell'Allegata Tabella 3).
2. Per effetto degli incrementi stabiliti al comma 1, la retribuzione professionale docenti, corrisposta per 12 mensilità, è rideterminata nelle misure mensili lorde indicate nell'Allegata Tabella 3).
3. Rimangono confermate le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 dell'Accordo di data 9 luglio 2008 per la chiusura del biennio economico 2006-2007.

(commi 3 e 4 dell'art. 4 Accordo
chiusura biennio 2006/2007 di data 9 luglio 2008)

3. A decorrere dall'1.1.2006 la retribuzione professionale docenti è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR).
4. La retribuzione professionale docenti è corrisposta con le modalità di cui all'art. 86 del CCPL 2002-2005 di data 29 novembre 2004 come modificato dall'art. 49 dell'accordo provinciale di data 17 ottobre 2007.

Cessioni di quote della retribuzione (art. 88 CCPL 29.11.2004)

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

Fondo d'Istituto (art. 89 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 51 CCPL 15.10.2007 e ulteriormente modificato dall'art. 24 CCPL 5.9.2008)

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) flessibilità organizzativa e didattica;
- a1) attività aggiuntive prestate per l'attuazione dei corsi di recupero per gli alunni con debito formativo;
- b) 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) 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) 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 finanziaria 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.

**Finanziamento del Fondo d'Istituto
(art. 90 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 52 CCPL 15.10.2007)**

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 curricolari;
- 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 curricolari;
- 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.

2. Entro il termine di ogni anno scolastico le parti si incontreranno per verificare i parametri di finanziamento di cui al presente articolo.

3. Le risorse del Fondo sono destinate per un importo di € 154,94 per docente alla copertura degli oneri derivanti dai compensi per la flessibilità organizzativa e didattica di cui all'art. 28.

4. Il finanziamento del fondo ricomprende le risorse di cui all'art. 48 del CCPL 28.6.2000.

**Finanziamento del Fondo d'Istituto
(art. 25 CCPL 5.9.2008)**

1. Le risorse destinate al finanziamento del Fondo d'Istituto di cui all'art. 89 del CCPL 29.11.2004, come sostituito dall'art. 51 CCPL 15.10.2007, sono incrementate a partire dall'anno 2008 di € 1.400.000,00 (al lordo oneri riflessi).

2. L'Amministrazione provvede al riparto dell'importo di cui al comma 1 tra i parametri individuati dall'art. 90 CCPL 29.11.2004, come modificato dall'art. 52 del CCPL 15.10.2007, previa informazione alle OOSS firmatarie del presente CCPL.

3. Per il finanziamento della voce a1) del comma 3 dell'art. 89 (Fondo d'Istituto) del CCPL 29.11.2004, come da ultimo sostituito dall'art. 24 del presente CCPL, la Giunta provinciale provvede all'integrazione delle risorse fino alla completa copertura dei relativi costi.

Viaggi di istruzione e visite guidate
(art. 92 CCPL 29.11.2004)

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

Compensi spettanti per prestazioni aggiuntive
legate ai corsi di recupero
(art. 5 Accordo chiusura biennio 2006/2007 di data 9.7.2008)

1. Le ore aggiuntive prestate per l'attuazione dei corsi di recupero per gli alunni al fine del recupero delle carenze formative sono remunerate nella misura oraria di lordi € 50,00, come previsto dalla contrattazione nazionale, a partire dall'1 gennaio 2008, non appena saranno resi disponibili i fondi necessari.

Indennità di trasferimento d'ufficio
(art. 93 CCPL 29.11.2004)

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

Servizio in più sedi
(art. 94 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 53 CCPL 15.10.2007)

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

Retribuzione estiva del personale a tempo determinato
(art. 95 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 54 CCPL 15.10.2007)

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.

2. Nel caso in cui durante l'anno scolastico siano stati stipulati più contratti, la retribuzione del periodo successivo al termine delle lezioni è determinata in base alla media dei trattamenti economici mensili corrisposti durante l'anno scolastico.

**Orario potenziato
(art. 96 CCPL 29.11.2004)**

1. In relazione all'eventuale disponibilità di ulteriori fondi o di economie, una parte di questa verrà utilizzata per l'istituzione del tempo potenziato.

2. La concreta applicazione della normativa di cui al presente articolo verrà definita, previa richiesta formale da parte dei soggetti negoziali del presente contratto, con l'avvio di successiva contrattazione.

**Docenti delle isole linguistiche
(art. 97 CCPL 29.11.2004)**

1. Ai docenti in possesso del patentino di lingua ladina, che fanno uso veicolare della lingua ladina e a coloro che la insegnano come materia curricolare, l'indennità annua lorda è corrisposta nel nuovo importo di € 1.525,00 per dieci mensilità, con decorrenza 1 settembre 2004 e pagamento dal mese successivo.

2. La dotazione del Fondo di Istituto, per l'istituzione scolastica ove si fa uso della lingua ladina, è incrementata di € 9.300,00 a partire dall'anno scolastico 2004/2005 (dec. 1 settembre 2004), al fine di valorizzare l'insegnamento della lingua ladina.

3. Per favorire la valorizzazione e la tutela della minoranza mocheno-cimbra il fondo apposito è di € 8.520,00 a partire dall'anno scolastico 2004/2005 (dec. 1 settembre 2004), da attribuire secondo modalità previste in sede di contrattazione decentrata.

**TFR, anticipazioni, previdenza complementare
(art. 98 CCPL 29.11.2004)**

1. Ai docenti si applicano le disposizioni in materia di TFR, anticipazioni e previdenza complementare di cui all'Allegato D) del presente CCPL.

2. Nei confronti del personale docente del Centro scolastico dell'Istituto Agrario di S. Michele all'Adige continua a trovare applicazione il trattamento assistenziale e previdenziale, ivi comprese le norme relative al TFR e alla previdenza integrativa, previsto dal CCPL del Comparto Autonomie locali. Il CCPL del Comparto Autonomie locali di data 20 ottobre 2003 trova applicazione a decorrere dall'anno scolastico 2003/2004.

**Disciplina di concessione dell'anticipo del trattamento di fine rapporto
(art. 60 CCPL 15.10.2007)**

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.

**PARTE TERZA
NORME PARTICOLARI E FINALI**

**Personale delle scuole italiane all'estero
(art. 99 CCPL 29.11.2004)**

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

**Incentivazioni di cui al fondo per la qualità della scuola
(art. 100 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 55 CCPL 15.10.2007)**

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.

**Insegnanti di religione a tempo indeterminato
(art. 101 CCPL 29.11.2004)**

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

**Insegnanti di religione a tempo determinato
(art. 102 CCPL 29.11.2004)**

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

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

**Orario di insegnamento del personale docente di religione cattolica
(art. 103 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 56 CCPL 15.10.2007)**

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 ventiquattresimi per la scuola primaria ed in diciottesimi per la scuola secondaria.

Insegnanti specialisti di lingua straniera
(art. 105 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 58 CCPL 15.10.2007)
abrogato dall'art. 6 dell'accordo 18.02.2010 a decorrere dall'a.s. 2010/2011

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.

Insegnamento della lingua straniera nella scuola primaria
(art. 6 accordo modificativo di data 18.02.2010)
sostituisce l'art. 105 CCPL 29.11.2004 e s.m. a decorrere dall'anno scolastico 2010/2011

1. Con effetto dall'anno scolastico 2010/2011, ai docenti incaricati dell'insegnamento della lingua straniera nella scuola primaria viene assegnato l'orario di servizio specificato a fianco di ciascuna tipologia di incarico:

<p>A) docente specialista con contratto di lavoro a tempo indeterminato, titolare sulla lingua comunitaria o titolare sulla scuola comune in utilizzo annuale sulla lingua, che si dichiari disponibile – con contratto individuale – ad espletare tale servizio per almeno un quadriennio, al termine del quale la disponibilità potrà essere rinnovata.</p>	<p>- 20 ore settimanali, di cui 18 ore di insegnamento (almeno 16 ore di insegnamento della lingua comunitaria e le restanti ore di insegnamento di scuola comune) e 2 ore a disposizione dell'istituzione scolastica per la programmazione di modulo. Saranno assegnate massimo n. 7 classi a condizione che vengano svolte almeno n. 16 ore settimanali di insegnamento di lingua comunitaria. Nei confronti del personale docente con orario di servizio inferiore a quello di cattedra, il numero di classi da assegnare è proporzionalmente ridotto.</p>
<p>A1) docente specialista con contratto di lavoro a tempo indeterminato, titolare sulla lingua comunitaria o titolare sulla scuola comune in utilizzo annuale sulla lingua, che non sottoscriva la disponibilità al vincolo quadriennale.</p>	<p>- 24 ore settimanali di cui 18 ore di insegnamento (almeno 16 ore di insegnamento della lingua comunitaria e le restanti ore di insegnamento di scuola comune). Delle 6 ore rimanenti a disposizione dell'istituzione scolastica, n. 2 sono destinate alla programmazione di modulo e le restanti 4 ad altre attività secondo le necessità dell'istituzione scolastica. Di dette ore a disposizione, il docente ha facoltà di utilizzare fino a 30 ore annuali, in forma accorpata e flessibile, per la formazione in servizio linguistica e metodologica. Non potranno essere assegnate più di 8 classi a condizione che vengano svolte almeno n. 16 ore settimanali di insegnamento di lingua comunitaria. Nei confronti del personale docente con orario di servizio inferiore a quello di cattedra, il numero di classi da assegnare è proporzionalmente ridotto.</p>
<p>B) docente specializzato con contratto di lavoro a tempo indeterminato, titolare sulla scuola comune,</p>	<p>- 24 ore settimanali di cui 20 ore di insegnamento fra scuola comune e lingua comunitaria</p>

<p>individuato dal dirigente scolastico ed in possesso dei requisiti previsti, che accetta di svolgere le ore di insegnamento di lingua straniera nelle classi di propria titolarità.</p>	<p>(l'insegnamento della lingua comunitaria deve essere di almeno sei ore) e le restanti 4 ore a disposizione dell'istituzione scolastica per la programmazione (due ore di programmazione di modulo e due ore di programmazione specifica). Il docente ha facoltà di utilizzare fino a 30 ore annuali di programmazione specifica in forma accorpata e flessibile per la formazione in servizio linguistica e metodologica.</p>
<p>C) docente con contratto di lavoro a tempo determinato con titolo idoneo all'insegnamento della lingua comunitaria.</p>	<p>- 24 ore settimanali di cui 18 ore di insegnamento (almeno 16 ore di insegnamento della lingua comunitaria e le restanti ore di insegnamento di scuola comune). Delle 6 ore rimanenti a disposizione dell'istituzione scolastica, n. 2 sono destinate alla programmazione di modulo e le restanti 4 ad altre attività secondo le necessità dell'istituzione scolastica. Di dette ore a disposizione, il docente ha facoltà di utilizzare fino a 30 ore annuali, in forma accorpata e flessibile, per la formazione in servizio linguistica e metodologica. Non potranno essere assegnate più di 8 classi a condizione che vengano svolte almeno n. 16 ore settimanali di insegnamento di lingua comunitaria. Nei confronti del personale docente con orario di servizio inferiore a quello di cattedra, il numero di classi da assegnare è proporzionalmente ridotto.</p>
<p>D) docente "veicolare" in organico presso l'istituzione scolastica, con contratto a tempo indeterminato o determinato - individuato dal dirigente scolastico con il consenso dell'interessato - in possesso dei requisiti previsti per l'insegnamento di discipline in lingua comunitaria (CLIL).</p>	<p>24 ore settimanali di cui: 18 ore di insegnamento così articolate: -<u>Ipotesi a</u>) – almeno 9 ore di insegnamento di discipline in lingua comunitaria (CLIL) e le restanti ore di insegnamento di scuola comune nella stessa classe, <i>oppure</i> -<u>Ipotesi b</u>) – 18 ore di insegnamento di discipline in lingua comunitaria (CLIL), le restanti 6 ore a disposizione dell'istituzione scolastica da destinare a: - programmazione di modulo per n. 2 ore settimanali; - programmazione specifica per l'insegnamento veicolare della lingua comunitaria finalizzata anche alla predisposizione di materiali didattici per n. 2 ore settimanali, con facoltà per il docente di utilizzarne fino a n. 30 per anno, in forma accorpata e flessibile, per la formazione in servizio linguistica e metodologica; - altre attività per le necessità dell'istituzione scolastica per le restanti 2 ore.</p>

2. A decorrere dall'anno scolastico 2010/2011 è abrogato l'art. 105 (Insegnanti specialisti di lingua straniera) del CCPL 29.11.2004, come sostituito dall'art. 58 del CCPL 15.10.2007.

3. L'esecutività delle disposizioni di questo articolo è subordinata alla messa a disposizione, da parte della Provincia, delle risorse necessarie per finanziare l'eventuale impiego aggiuntivo di personale docente che si renderà necessario, a partire dall'a.s. 2010/2011, in conseguenza della riduzione delle ore di insegnamento frontale per insegnante.

**Particolari disposizioni per il personale docente
dell'Istituto Agrario di S. Michele all'Adige (IASMA)
(art. 59 CCPL 15.10.2007)**

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.

**Norma di salvaguardia
(c. 2 art. 106 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 4 Accordo 18.7.2005)**

2. Continuano invece a trovare applicazione le seguenti disposizioni:
 - a) artt. 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - b) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di mutilati ed invalidi per servizio e norme in favore dei congiunti dei caduti per servizio, benefici spettanti ai mutilati ed invalidi di guerra e dei congiunti dei caduti in guerra;
 - c) tutta la materia relativa al collocamento a riposo resta regolata dalle norme vigenti;
 - d) la seguente normativa:
 - 1) art.17 del D.P.R. n. 3/57;
 - 2) art. 21 del DPR n. 399/88;
 - 3) art.53 L. 312/80 e art. 3, commi 6 e 7, del D.P.R.n.399/88;
 - 4) legge 11.2.1980, n. 26 (artt.1-4) e legge 25.6 1985, n.333;
 - 5) art.66, commi 6 e 7, del CCNL di data 4.8.1995;
 - 6) artt. 38, 40 e 67 del D.P.R. 10.1.1957, n. 3, art. 20 legge 24.12.1986, n 958 e art. 7 legge 30.12.1991, n. 412;
 - 7) *abrogato, con effetto dal 24.7.2003, dall'art. 4 Accordo biennio ec. 2004-2005 dd. 18.7.2005;*
 - 8) art. 2109 c.c.;
 - 9) art. 7 del D.P.R. n. 395/88.

ALLEGATO A)
CCPL 29.11.2004

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

TITOLO I

PRINCIPI E NORME DI ORGANIZZAZIONE

Art. 1

Principi e norme di organizzazione

1. La presente regolamentazione è attuativa dei principi di delega previsti dall'art. 11 comma 4 lettera g) della legge n. 59/1997 e di quanto previsto dagli artt. 412 ter e quater c.p.c., come modificati dai dd. lgs. n. 80/1998 e n. 387/1998. In relazione a tali principi e disposizioni, la presente regolamentazione introduce e disciplina procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato in sede sindacale quale fattore di decongestione e alleggerimento del circuito giudiziario in grado, altresì, di garantire ai lavoratori pubblici e alle amministrazioni una risoluzione celere ed adeguata delle controversie di lavoro, funzionale non solo ad una giustizia realmente efficace ma anche ad una riduzione dei costi sociali ed economici delle controversie stesse. Le pubbliche amministrazioni e le organizzazioni sindacali promuovono l'utilizzo dell'arbitrato ed agevolano il ricorso alle procedure previste dalla presente regolamentazione. Le pubbliche amministrazioni, in particolare, ritengono utile, per le ragioni sopra esposte e in considerazione della sperimentabilità della regolamentazione, privilegiare tale strumento. Allo scopo di assecondare e sviluppare l'attitudine dell'esperienza innovativa avviata dalla presente regolamentazione a consolidare l'intero edificio del diritto sindacale e del lavoro nel settore pubblico, le parti istituiscono presso l'A.P.RA.N. un gruppo di lavoro permanente in funzione di comitato di coordinamento per le procedure di conciliazione e di arbitrato e così convengono di denominarlo. Il comitato di coordinamento dovrà sostenere l'avvio degli istituti definiti nel presente allegato al CCPL nonché monitorare tutte le fasi attuative del medesimo. Per la particolare rilevanza e novità della funzione arbitrale nell'ambito del contenzioso del lavoro, in considerazione anche dell'affidamento che le parti interessate ripongono in essa, il comitato di coordinamento dovrà sollecitamente favorire la partecipazione di soggetti qualificati a percorsi formativi che garantiscano una adeguata preparazione degli arbitri. In prima applicazione, il comitato provvederà alla compilazione di una lista di arbitri per l'avvio immediato delle procedure di cui alla presente regolamentazione. In ogni caso la lista di arbitri ha carattere di residualità, nel senso che le parti vi ricorreranno in caso di mancato accordo fra le stesse sulla scelta dell'arbitro. Lo statuto del comitato di coordinamento costituisce parte integrante della presente regolamentazione.
2. Alle procedure qui regolate possono inoltre accedere dipendenti e amministrazioni con sede in provincia di Trento non destinatari dei prenommati contratti su rinvio dei contratti collettivi ad essi applicabili previa convenzione con la Provincia di disciplina del contributo dovuto per le spese di funzionamento di cui all'art. 10, c. 2.

TITOLO II PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

Art. 2 Tentativo obbligatorio di conciliazione

1. La parte che intenda avviare una controversia individuale di lavoro concernente un rapporto di lavoro alle dipendenze di una delle amministrazioni destinatarie dei contratti collettivi disciplinati dalla l.p. n. 7/1997, di competenza del giudice del lavoro, può, in alternativa al tentativo obbligatorio di conciliazione dinanzi al Collegio di conciliazione istituito presso il Servizio Lavoro della Provincia autonoma di Trento ai sensi dell'art. 66 del d.lgs. n. 165/2001, chiedere l'esperimento del tentativo di conciliazione da parte del conciliatore unico secondo quanto previsto dalle seguenti disposizioni. L'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione nelle predetti sedi o il decorso del termine di novanta giorni previsto dall'art. 65, c. 2, d.lgs. n. 165/2001, costituisce condizione di ammissibilità dell'arbitrato irrituale di cui all'art. 3 e seguenti.
2. La promozione del tentativo di conciliazione, che produce gli effetti interruttivi della prescrizione e della decadenza di cui all'art. 410 c.p.c., si attua con istanza di conciliazione all'organismo di conciliazione e arbitrato istituito presso la Provincia autonoma di Trento con raccomandata A.R. nonchè alla controparte, contenente:
 - le generalità del richiedente e dell'eventuale rappresentante munito del potere di conciliare con l'indicazione degli estremi dell'eventuale atto di incarico se non contenuto nella richiesta, l'indicazione della residenza o della sede nonchè della sede di lavoro se dipendente e il luogo in cui debbono essere effettuate le comunicazioni relative alla procedura;
 - le generalità della controparte, sede o residenza;
 - la pretesa fatta valere e i fatti e le ragioni giuridiche poste a fondamento della stessa con l'eventuale documentazione;
 - la sottoscrizione dell'istante o del rappresentante.
3. La parte instata, qualora non intenda accedere alla pretesa fatta valere dall'istante, comunica, con le modalità e contenuti di cui al comma 2 ed entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza, una memoria di osservazioni con l'esposizione delle ragioni giuridiche e di fatto a fondamento del rigetto della pretesa. Decorsi novanta giorni senza che la parte instata abbia reso le proprie osservazioni, la Segreteria ne dà relativa certificazione scritta inviandone copia all'istante.
4. L'eventuale istanza in via riconvenzionale è proposta assieme alle osservazioni di cui al comma 3. Si applica in quanto compatibile il disposto dai commi 2 e 3 con riduzione del termine per le relative osservazioni a venti giorni. In caso di accoglimento della pretesa fatta valere con l'istanza riconvenzionale o di mancato pervenimento delle osservazioni entro venti giorni il tentativo prosegue sull'istanza principale.
5. Le parti hanno facoltà di individuare consensualmente e per iscritto il conciliatore tra i soggetti in possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione alla lista di cui all'art. 8, dandone documentata comunicazione, compresa l'accettazione del soggetto individuato, anteriormente all'inizio delle operazioni di sorteggio di cui al presente comma, alla Segreteria, che ne dà relativa tempestiva conferma scritta al designato. In difetto la Segreteria, entro dieci giorni dal pervenimento delle osservazioni di cui al comma 3 o, in caso di proposizione di istanza in via riconvenzionale, di cui al comma 4 o decorso il termine di cui al medesimo comma, individua il conciliatore secondo le modalità previste per l'individuazione del presidente di collegio arbitrale dall'art. 5 dandone allo stesso relativa comunicazione entro cinque giorni. Il medesimo ha l'obbligo di astenersi nei casi previsti dall'art. 51 c.p.c.. Si procede in tale caso a nuova individuazione nei medesimi modi.
6. Il conciliatore, ricevuta la comunicazione di designazione, convoca, entro i successivi trenta giorni e con preavviso di almeno dieci giorni, le parti tramite la Segreteria. Ciascuna delle parti può, con atto scritto e motivato da prodursi entro cinque giorni dal giorno di ricevimento della comunicazione di convocazione, recusare motivatamente il conciliatore sorteggiato per i motivi previsti dall'art. 52 c.p.c. La Segreteria provvede alla nuova individuazione del conciliatore ai sensi del comma 5; il conciliatore così individuato non è più ricusabile dalla stessa parte.

7. Nel giorno stabilito per la convocazione, il conciliatore, assistito da personale della Segreteria, verificata la presenza delle parti o dei loro rappresentanti, eventualmente assistiti a proprie spese da un esperto, valuta l'ammissibilità dell'istanza di conciliazione e procede al tentativo obbligatorio di conciliazione nel rispetto di quanto previsto dalla presente regolamentazione ed esplorando ogni utile possibilità per pervenire alla soluzione concordata della controversia. Qualora, con l'ausilio delle parti, individui tale possibilità o ne ritenga comunque l'opportunità in relazione ai contenuti della controversia e alle posizioni delle parti, formula relativa proposta conciliativa alle parti con gli effetti di cui all'art. 66, c. 7, d. lgs. n. 165/2001, raccogliendone poi in sede separata l'accettazione o il rigetto. Il tentativo di conciliazione si conclude comunque entro i quindici giorni successivi alla data della prima riunione.
8. Nel caso di mancata comparizione alla riunione di conciliazione, di una o entrambe le parti, in assenza di giustificati motivi tempestivamente comunicati, il conciliatore redige relativo verbale di mancata comparizione consegnandone copia alla parte eventualmente comparsa; in caso di assenza giustificata viene fissata una nuova prima riunione. In caso di inammissibilità del tentativo di conciliazione viene redatto verbale di inammissibilità della relativa istanza. In caso di accettazione della proposta, anche parziale, viene redatto relativo verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti, dal conciliatore e dal segretario, consegnandone copia alle parti. Per il rappresentante dell'amministrazione opera l'immunità da responsabilità amministrativa di cui all'art. 66, d. lgs. n. 165/2001. In caso di mancata accettazione della proposta da parte di una o entrambe le parti viene nelle medesime forme redatto verbale di mancata conciliazione con l'indicazione della proposta e della parte eventualmente disposta ad accettarla nonché delle valutazioni espresse dalle parti. Qualora la mancata accettazione della proposta dipenda da una divergenza delle parti sull'interpretazione, validità ed efficacia di una norma di contratto collettivo, il verbale ne dà specifica indicazione con sintetica esposizione delle posizioni assunte in merito dalle parti. L'istanza di conciliazione e le osservazioni prodotte dalle parti costituiscono parte integrante del verbale di mancata conciliazione
9. In caso di mancata conciliazione le parti possono immediatamente concordare di rimettere la controversia ad arbitrato irrituale secondo quanto previsto dall'art. 3 e seguenti, eventualmente indicando la concorde opzione per l'arbitro unico. In tale caso il termine per la comunicazione dell'istanza di avvio di cui all'art. 4, elevato a sessanta giorni, decorre dalla data del verbale di mancata conciliazione. Le parti possono inoltre congiuntamente dichiarare di ritenere assolti gli adempimenti di cui all'art. 4 attraverso l'istanza di conciliazione e le relative osservazioni; in tale caso ciascuna parte può, entro quindici giorni dalla data del verbale di mancata conciliazione, depositare presso la segreteria una memoria con l'indicazione dei documenti offerti in comunicazione e dei mezzi di prova di cui chiede l'acquisizione; la segreteria provvede a comunicare tempestivamente le memorie alle rispettive controparti. Entro lo stesso termine la segreteria procede al sorteggio di cui all'art. 5, c. 3. La prima riunione di cui all'art. 6, c. 1, si svolge entro il quarantesimo giorno successivo alla scadenza di tale termine. Degli accordi intervenuti fra le parti ai sensi del presente comma è data relativa certificazione nel verbale di mancata conciliazione.
10. Il conciliatore ha diritto alle indennità di cui all'all. 2 erogate dalla Provincia e imputate agli oneri generali di amministrazione e di funzionamento di cui all'art. 10, c. 2. Nessun compenso spetta al conciliatore in caso di superamento del termine di cui al comma 7.
11. Per il deposito del verbale di conciliazione e la relativa dichiarazione di esecutività si applica quanto previsto dall'art. 411, terzo comma, c.p.c.

TITOLO III

ARBITRATO IRRITUALE

Art. 3

Accordo di deferimento della controversia ad arbitri

1. In caso di inutile esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 2 o del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 65 del d. lgs. n. 165/2001 o di decorso del termine di novanta giorni dallo stesso articolo previsto, l'interessato può, entro sessanta giorni dalla data del relativo verbale o di scadenza del predetto termine, anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderisca o abbia

conferito mandato, comunicare all'altra, tramite raccomandata A.R., una proposta di deferire ad arbitri la controversia non conciliata ai sensi dell'art. 2 secondo la procedura di cui ai seguenti articoli.

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

Art. 4

Istanza di avvio e memoria difensiva

1. Il proponente, pervenuta l'accettazione della controparte a procedere ad arbitrato irrituale, provvede, entro trenta giorni, a depositare presso la Segreteria conciliazioni e arbitrati, personalmente o tramite raccomandata A.R., una istanza di avvio di procedimento arbitrale indirizzata all'organismo di conciliazione e arbitrato in sede sindacale istituito presso la Provincia autonoma di Trento contenente le proprie generalità, residenza o sede, il luogo in cui devono essere effettuate le comunicazioni, le generalità e il domicilio della controparte, nonché la completa esposizione dei fatti e della ragioni poste a fondamento della pretesa e dei mezzi di prova di cui chiede l'acquisizione con allegazione dei documenti offerti in comunicazione, il verbale relativo all'esito della procedura di conciliazione e relativi allegati o la documentazione relativa al decorso del termine di novanta giorni, copia della proposta e dell'accettazione della controparte di deferire ad arbitri la controversia di cui all'art. 3. L'istanza di avvio è comunicata tramite raccomandata A.R. alla controparte a cura della segreteria entro i successivi dieci giorni.
2. La controparte deposita, con le medesime modalità e corrispondenti contenuti di cui al comma 1, entro trenta giorni dal ricevimento della istanza di avvio, una memoria difensiva contenente tutte le difese in fatto e in diritto e l'indicazione dei mezzi di prova di cui chiede l'acquisizione con allegazione dei documenti offerti in comunicazione. Detto termine opera quale termine di decadenza per le eccezioni procedurali e di merito non rilevabili d'ufficio. La Segreteria provvede, entro i successivi dieci giorni, alla comunicazione della memoria difensiva all'altra parte tramite raccomandata A.R.
3. L'eventuale istanza riconvenzionale deve essere proposta nella memoria difensiva a pena di decadenza. La controparte presenta, entro trenta giorni dalla comunicazione dell'istanza riconvenzionale, relativa memoria difensiva ai sensi del comma 2.
4. Quanto previsto dal presente articolo non trova applicazione in caso di intervenuto accordo in sede di mancata conciliazione ai sensi dell'art. 2, c. 9 secondo periodo.

Art. 5

Individuazione degli arbitri; astensione e ricusazione

1. Le parti hanno facoltà di individuare consensualmente l'arbitro unico, il presidente e/o i due componenti del collegio arbitrale tra soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 8, dandone documentata comunicazione, compresa la relativa accettazione scritta dei designati, alla Segreteria entro e non oltre l'inizio delle operazioni di sorteggio dei componenti del collegio arbitrale ai sensi del comma 3. La Segreteria dà ai soggetti indicati dalle parti formale conferma dell'avvenuta designazione entro dieci giorni. Le parti possono altresì convenire di sostituire il collegio arbitrale con arbitro unico estratto a sorte

dalla sezione C della lista di cui all'art. 8. Di tale accordo è data documentata comunicazione alla Segreteria entro e non oltre l'inizio delle operazioni di sorteggio dei componenti del collegio arbitrale ai sensi del comma 3.

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

Art. 6 Procedimento e lodo arbitrale

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

dinanzi al collegio. Si applicano in tale ultimo caso e in quanto compatibili le disposizioni di cui all'art. 2, c. 8.

5. Nel giudicare il collegio è tenuto all'osservanza delle norme di legge e di contratto collettivo. Quando sia certo il diritto ma non sia possibile determinare la somma dovuta, il collegio la liquida con valutazione equitativa. Per gli interessi e la rivalutazione dei crediti del lavoratore si applica l'art. 429, terzo comma, c.p.c.
6. Quando, per la definizione della controversia è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo sottoscritto dall'A.P.R.A.N., il collegio, con ordinanza, indica la questione da risolvere esplicitando la propria posizione, sospende il giudizio, fissa una nuova udienza non prima di sessanta giorni e dispone la comunicazione, a cura della Segreteria, dell'ordinanza, dell'istanza e della memoria difensiva all'A.P.R.A.N. Entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione l'A.P.R.A.N. convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo di interpretazione autentica della norma contrattuale. Il testo dell'accordo o, in mancanza, il verbale contenente le posizioni assunte dalle parti contrattuali è trasmesso dall'AP.R.A.N. alla Segreteria del collegio in tempo utile per l'udienza fissata in ordinanza. L'A.P.R.A.N. e le organizzazioni sindacali possono comunque depositare memorie concernenti la questione indicata in ordinanza. In difetto di tali adempimenti il collegio procede confermando la posizione indicata in ordinanza. Nel caso in cui le medesime questioni concernano un contratto collettivo sottoscritto dall'ARAN, il collegio le decide previa accettazione di entrambe le parti; in mancanza il procedimento si estingue.
7. Qualora vengano in questione atti amministrativi presupposti rilevanti ai fini della decisione, il collegio arbitrale ne dà motivato atto con ordinanza e dichiara estinto il procedimento.
8. Il lodo, deliberato a maggioranza dei voti, munito dell'indicazione delle parti, dei motivi, del dispositivo e sottoscritto dagli arbitri con l'indicazione del luogo e della data, è depositato presso la Segreteria entro sessanta giorni dalla data della prima udienza, motivatamente prorogabile con ordinanza del collegio di ulteriori trenta giorni; ulteriori proroghe devono essere consentite dalle parti. Nel caso di rinvio all'A.P.R.A.N. previsto dal comma 6 il decorso di tale termine rimane sospeso per non più di sessanta giorni. Il termine è interrotto nel caso di sostituzione degli arbitri. Le indennità spettanti ai componenti del collegio arbitrale, stabilite all'all. 2, sono poste a carico della parte soccombente salvo diversa ripartizione stabilita nel lodo in caso di reciproca soccombenza o ai sensi di quanto previsto dall'art. 412, u.c., c.p.c. In caso di superamento del termine di deposito di cui al presente comma il trattamento indennitario dovuto agli arbitri è diminuito del 10% del trattamento pieno per ogni giorno di ritardo. Nessuna indennità è dovuta agli arbitri in difetto, nel lodo, di uno o più requisiti di cui al presente comma.
9. La decisione è notificata alle parti integralmente e per iscritto a cura della Segreteria mediante raccomandata A.R. entro dieci giorni dal deposito, con l'avvertenza che ai sensi dell'art. 412-*quater* c.p.c. il lodo è impugnabile per motivi di validità in unico grado dinanzi al Tribunale in funzione del giudice del lavoro entro trenta giorni dall'avvenuta notificazione. In caso di mancato ritiro del plico raccomandato si provvede all'invio di seconda raccomandata. La correzione del lodo per errori materiali e di calcolo è operata dal collegio su istanza di parte entro venti giorni dalla richiesta sentite le parti.
10. Decorso il termine per l'impugnazione o se le parti hanno previamente e congiuntamente dichiarato per iscritto di accettare il lodo arbitrale ovvero se il ricorso è stato respinto dal Tribunale, il lodo è depositato a cura delle parti nella cancelleria del Tribunale ai fini della dichiarazione di esecutività di cui all'art. 421-*quater* c.p.c.
11. In caso di accoglimento del ricorso con sentenza divenuta definitiva e per causa imputabile agli arbitri, questi sono tenuti, entro trenta giorni dalla relativa richiesta della Segreteria e salvo dimostrino l'assenza di personale responsabilità, valutata dal Comitato di coordinamento, a restituire i compensi percepiti che vengono introitati nel bilancio provinciale e destinati alla copertura delle spese di funzionamento della procedura di conciliazione e arbitrato di cui all'art. 10, c. 2.

Art. 7
Sanzioni disciplinari

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

TITOLO IV

NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 8
Formazione della lista dei conciliatori e degli arbitri

1. Presso la Segreteria è depositata la lista dei designabili mediante estrazione a sorte come conciliatori unici, componenti e presidenti di collegio arbitrale con l'indicazione, per ciascun iscritto, di nome, cognome, data di nascita, professione, ente di appartenenza se lavoratore dipendente e sezione di iscrizione.
2. Gli arbitri da includere nella lista sono scelti, insindacabilmente, dal comitato di coordinamento di cui all'art. 1 nel numero massimo dalla stesso stabilito tra coloro che, entro i termini stabiliti e a seguito di pubblico avviso, abbiano presentato relativa domanda corredata da dichiarazione scritta dell'interessato in ordine alla propria imparzialità e indipendenza e in possesso dei seguenti requisiti:
 - 1) laurea in giurisprudenza di durata quadriennale o quinquennale;
 - 2) possesso dei requisiti per l'ammissione ai pubblici concorsi;
 - 3) appartenenza ad una delle seguenti categorie:
 - a) ex magistrati della giurisdizione ordinaria che abbiano esercitato le funzioni di giudice del lavoro;
 - b) docenti universitari e ricercatori confermati di diritto del lavoro e/o diritto sindacale o materie affini;
 - c) ex magistrati della giurisdizione ordinaria che abbiano esercitato funzioni in materia di diritto civile o commerciale; ex magistrati della giurisdizione amministrativa o contabile;
 - d) docenti universitari e ricercatori confermati in materia di diritto privato, civile, commerciale, procedura civile e diritto amministrativo;
 - e) dipendenti di enti pubblici e privati o liberi professionisti con specifica e documentata esperienza, di almeno cinque anni alla data di pubblicazione dell'avviso di cui al c. 2, in materia di conciliazioni e/o arbitrati e/o contenzioso in materia di lavoro; fermi restando gli ulteriori requisiti, detto termine è ridotto a quattro anni per i soggetti che abbiano superato i corsi di formazione di cui all'art. 1; è ridotto a tre anni per i soggetti muniti di dottorato di ricerca in materia di diritto del lavoro o di corsi di specializzazione postuniversitari nella medesima materia di durata almeno triennale.
3. La lista si compone di tre sezioni denominate A, B e C. Nella sezione A sono iscritti i soggetti che ottengono l'assenso da parte della maggioranza della rappresentanza dell'A.P.R.A.N. Nella sezione B sono iscritti i soggetti che ottengono l'assenso della maggioranza dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali. Nella sezione C sono iscritti i soggetti che ottengono il doppio assenso con preferenza per quelli appartenenti alle categorie sub lett. a) e b) del comma 2; tali soggetti svolgono le funzioni di conciliatore unico e di presidente di collegio arbitrale.
4. Costituisce motivo di cancellazione dalle liste, deliberata a giudizio insindacabile del comitato di coordinamento:

- a) la perdita dei requisiti di cui al comma 2;
 - b) la violazione degli obblighi di imparzialità e di indipendenza;
 - c) il mancato espletamento dell'incarico senza giustificati motivi o, a prescindere, per tre volte consecutive;
 - d) l'inadempimento dell'obbligo di restituzione delle indennità di cui all'art. 6, c. 11;
 - e) la reiterata violazione di norme legge e di procedimento;
 - f) la perdurante incapacità psicofisica.
5. Il soggetto cancellato dalla lista ai sensi del comma 4 non può presentare nuova domanda di iscrizione alla lista prima del decorso di cinque anni dalla data del provvedimento di cancellazione.

Art. 9
Segreteria conciliazioni e arbitrati

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

Art. 10
Durata della regolamentazione e relativi oneri

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

Art. 11
Sospensione dei termini

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

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

Art. 1 Compiti

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

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

Art. 2 Composizione

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

Art. 3. Funzionamento

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

TABELLE INDENNITA' CONCILIATORI E ARBITRI

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

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

TARIFE ARBITRO UNICO

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

TARIFE COMPONENTI E PRESIDENTE DEL COLLEGIO PER ARBITRALE

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

CRITERI DI CORRESPONSIONE DELLE INDENNITA'

- A) In caso di inammissibilità del tentativo di conciliazione e di mancata comparizione di una o entrambe le parti alla riunione l'indennità dovuta al conciliatore è pari a 2/3 di quella di prima fascia (controversie di valore fino a 2.582,00 Euro).

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

ALLEGATO B) CCPL 29.11.2004

CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art. 1

Definizione

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

Art. 2

Principi

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

Art. 3

Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

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

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

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

Art. 4

Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere

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

Art. 5

Denuncia formale

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

Art. 6

Attività di sensibilizzazione

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

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali.
6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del CCPL a cui è allegato il presente codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

ALLEGATO C)
CCPL 29.11.2004 come integrato dall'art. 48 CCPL 15.10.2007

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

Art. 1
Autorizzazione

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

Art. 2
Titolo all'indennità di missione

*(articolo eliminato con deliberazione della G.P. n. 945 di data 11.5.2007
concernente la presa d'atto della sentenza Corte Costituzionale n. 95/2007 in ordine all'applicabilità
all'ordinamento provinciale dell' art. 1, comma 214, della legge n. 266/2005)*

Art. 3
Spese rimborsabili
(integrato dall'art. 48 CCPL 15.10.2007)

1. Sono rimborsate al docente, su richiesta e dietro presentazione di regolare fattura o altro documento idoneo, le seguenti spese sostenute in occasione di viaggi di missione:
 - a) spese di pernottamento: in occasione dei viaggi di istruzione al personale è consentito soggiornare in albergo a non più di tre stelle, con i seguenti limiti di spesa: euro 108,00 per località nazionali non capoluogo di regione, euro 145,00 per i capoluoghi di regione e l'estero, euro 181,00 per le capitali estere. In caso di missioni di cui all'art. 1, comma 3, è consentito il rimborso della spesa di pernottamento in albergo di classe superiore qualora l'albergo utilizzato risulti convenzionato con enti o istituti che organizzano corsi di formazione e convegni cui i docenti sono autorizzati a partecipare. Nei casi in cui la meta sia un paese estero, per consentire un'adeguata individuazione della categoria dell'albergo utilizzato, l'interessato dovrà allegare alla documentazione di spesa una dichiarazione probatoria della Rappresentanza diplomatico-consolare accreditata presso il Paese estero in cui la missione è stata espletata;
 - b) spese di viaggio: per l'utilizzo di mezzi di cui al successivo art. 4, incluse le spese per eventuali prenotazioni; nel caso di utilizzo del mezzo proprio è attribuita un'indennità chilometrica forfetaria nella misura di un terzo del costo della benzina verde vigente al primo giorno di ogni mese; tale indennità è decurtata di euro 0,0155 al chilometro per cilindrata superiori ai 1.000 cc. e di euro 0,0310 al chilometro per cilindrata pari o inferiori, con arrotondamento al centesimo di euro

superiore. Sono rimborsabili anche le spese sostenute per pedaggi autostradali; le spese per il parcheggio sono rimborsate fino ad un massimo di euro 7,75= per ogni 24 ore di missione. Per la determinazione della distanza tra la sede di servizio, o di abituale dimora, ed il luogo di missione si tiene conto:

- per le missioni su territorio provinciale, della Tavola Polimetrica della Provincia di Trento;
 - per le missioni fuori dal territorio provinciale (estero compreso), della percorrenza chilometrica più breve desunta dalle tabelle A.C.I.;
- c) spese di vitto: in occasione di missioni di durata compresa fra 8 e 12 ore è ammesso il rimborso per la spesa relativa ad un pasto, mentre per le missioni superiori a 12 ore complessive è ammesso il rimborso per la spesa relativa a due pasti. I limiti di spesa ammessi sono i seguenti:
- missioni effettuate all'interno del territorio provinciale: euro 18,08.= per un pasto ed euro 36,16.= per due pasti;
 - missioni effettuate fuori provincia: euro 25,82.= per un pasto ed euro 51,64.= per due pasti;
 - missioni effettuate all'estero: euro 33,57.= per un pasto ed euro 67,14.= per due pasti.
- La fruizione gratuita del vitto è equiparata alla consumazione del pasto.
- 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..

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

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

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

Art. 4 Mezzi di trasporto

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

Art. 5 Autorizzazione all'uso del mezzo proprio

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

2. Le condizioni per la concessione all'uso del mezzo proprio vengono valutate dal dirigente scolastico per ogni singolo caso.

Art. 6

Indennità di missione

*(articolo eliminato con deliberazione della G.P. n. 945 di data 11.5.2007
concernente la presa d'atto della sentenza Corte Costituzionale n. 95/2007 in ordine all'applicabilità
all'ordinamento provinciale dell'art. 1, comma 214, della legge n. 266/2005)*

Art. 7

Riduzione dell'indennità di missione

*(articolo eliminato con deliberazione della G.P. n. 945 di data 11.5.2007
concernente la presa d'atto della sentenza Corte Costituzionale n. 95/2007 in ordine all'applicabilità
all'ordinamento provinciale dell'art. 1, comma 214, della legge n. 266/2005)*

Art. 8

Anticipazione

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

Art. 9

Norme finali

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

ALLEGATO D) CCPL 29.11.2004 COME MODIFICATO DALL'ALLEGATO 1) AL CCPL 15.10.2007

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

Art. 1

Campo di applicazione

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

PARTE A

DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 2

Trattamento di fine rapporto

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

Art. 3

Anticipazione del TFR

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

PARTE B

DISCIPLINA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 4

Adesione ai fondi pensione

1. Il personale docente iscritto nei ruoli nominativi provinciali ai sensi del comma 2 dell'articolo 2 del DPR 15 luglio 1988, n. 405, assunto con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata non inferiore a 3 mesi continuativi, può aderire al fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro operanti nel territorio del Trentino - Alto Adige (LABORFONDS).

2. Il personale di cui al comma 1 può, in alternativa, aderire ad altri fondi pensione secondo la disciplina prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Le modalità di adesione ai fondi, di permanenza nei fondi e di ogni altra facoltà esercitabile dal dipendente sono disciplinate dagli statuti e dagli accordi costitutivi dei fondi stessi.
4. L'adesione ai fondi pensione ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio, che si intende sia quello in cui la stessa perviene all'Amministrazione.

Art. 5 Contribuzione

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

PARTE C DISCIPLINA DI CONCESSIONE DELLE ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO come sostituita dall'Allegato 1) al CCPL di data 15.10.2007

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:

- a. il dipendente e i componenti il proprio nucleo familiare non siano proprietari, o assegnatari, o locatari con patto di futura vendita, o usufruttuari, o con diritto di abitazione o di uso di altro alloggio idoneo (nel caso di acquisto/costruzione del solo garage: di altro garage);

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

- a. 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;
- b. il dipendente e/o i componenti il proprio nucleo familiare non siano proprietari, o assegnatari, o locatari con patto di futura vendita, o usufruttuari, o con diritto di abitazione o di uso di più di un alloggio idoneo oltre a quello oggetto della domanda;
- c. l'alloggio sia destinato a residenza abituale per il figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio;
- d. 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

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

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

Art. 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 dettratti dalla spesa i contributi a fondo perduto, i rimborsi e le agevolazioni concessi al dipendente o ai familiari da Enti Pubblici o da soggetti privati per il sostenimento della spesa oggetto della domanda (per esempio contributi in conto capitale, 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 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 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 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 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, og getto, 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 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;

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.
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.

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.

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI

Art. 1

Disposizioni di carattere generale

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

Art. 2

Principi

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

Art. 3
Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti alla struttura.
2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore, da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4
Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente della struttura la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività della struttura, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.
2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5
Trasparenza negli interessi finanziari

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente della struttura di tutti i rapporti di collaborazione, in qualunque modo retribuiti, che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:
 - a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
 - b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti alla struttura, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Art. 6
Obbligo di astensione

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

Art. 7
Attività collaterali

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'Amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti alla struttura.
3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8 Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'Amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuna prestazione che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9 Comportamento nella vita sociale

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

Art. 10 Comportamento in servizio

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.
3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche della struttura per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'Amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'Amministrazione.
4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11 Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti della struttura. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.
2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'Amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente della struttura dei propri rapporti con gli organi di stampa.
3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti alla struttura, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'Amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.
4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.
5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una Amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli *standard* di qualità e di quantità fissati dall'Amministrazione nelle

apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12 Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'Amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'Amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'Amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.
3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'Amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente della struttura.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di personale.

Art. 13 Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

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

ALLEGATO F) CCPL 29.11.2004

ATTUAZIONE DELLA LEGGE N. 146/1990

Art. 1

Servizi pubblici essenziali

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

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

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

Art. 2

Prestazioni indispensabili e contingenti di personale

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

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

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

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

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

Art. 3

Norme da rispettare in caso di sciopero

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

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

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

- a) non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato;
- b) atteso che l'effettiva garanzia del diritto all'istruzione e all'attività educativa delle relative prestazioni indispensabili indicate nell'art. 2 si ottiene solo se non viene compromessa l'efficacia dell'anno scolastico, espressa in giorni, gli scioperi, anche brevi, di cui alla successiva lettera d), non possono superare per le attività di insegnamento e per le attività connesse con il funzionamento della scuola nel corso di ciascun anno scolastico il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico) nelle scuole elementari e di 60 ore annue individuali (equivalenti a 12 giorni di anno scolastico) negli altri ordini e gradi di istruzione;
- c) ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare, per ciascun ordine e grado di scuola, i due giorni consecutivi; tra un'azione e la successiva deve intercorrere un intervallo di tempo non inferiore a sette giorni;
- d) in caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di lezione, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono computabili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lettera b); a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'insegnamento deve essere stabilita con riferimento all'orario predeterminato in sede di programmazione;
- e) gli scioperi effettuati in concomitanza con le iscrizioni degli alunni dovranno garantirne comunque l'efficace svolgimento e non potranno comportare un differimento oltre il terzo giorno successivo alle date previste come terminali delle operazioni;
- f) gli scioperi proclamati e concomitanti con le giornate nelle quali è prevista l'effettuazione degli scrutini trimestrali o quadrimestrali non finali non devono comunque comportare un differimento della

conclusione delle operazioni di detti scrutini superiore a 5 giorni rispetto alle scadenze fissate dal calendario scolastico;

- g) gli scioperi proclamati e concomitanti con le giornate nelle quali è prevista l'effettuazione degli scrutini finali non devono differirne la conclusione nei soli casi in cui il compimento dell'attività valutativa sia propedeutico allo svolgimento degli esami conclusivi dei cicli di istruzione. Negli altri casi, i predetti scioperi non devono comunque comportare un differimento delle operazioni di scrutinio superiore a 5 giorni rispetto alla scadenza programmata della conclusione;
- h) gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale;
- i) le disposizioni del presente articolo in tema di preavviso minimo e di indicazione della durata non si applicano nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 4

Procedure di raffreddamento e di conciliazione

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

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

TABELLA A)
ALLEGATA ALL'ACCORDO CHIUSURA
BIENNIO ECONOMICO 2006/2007 DD. 9.7.2008

Docente scuola materna ed elementare				
Fasce anzianità	POSIZIONE STIPENDIALE 31.12.2007	Assegno art. 84 CCPL 2002-2005 dd. 29.11.2004 CCPL 2006-2009 dd. 15.10.2007 dec. 1.1.2007	Flessib. org. didattica art. 28 dec. 1.9.2004	RETRIB. PROF.LE DOCENTI dec. 31.12.2007
da 0 a 2	18.609,31	2.217,00	710,00	1.968,00
da 3 a 8	19.112,02	2.217,00	710,00	1.968,00
da 9 a 14	20.660,26	2.217,00	710,00	1.968,00
da 15 a 20	22.468,78	2.217,00	710,00	2.424,00
da 21 a 27	24.223,94	2.217,00	710,00	2.424,00
da 28 a 34	25.955,69	2.217,00	710,00	3.090,00
da 35	27.245,23	2.217,00	710,00	3.090,00
Docente diplomato istituti sec. II grado				
Fasce anzianità	POSIZIONE STIPENDIALE 31.12.2007	Assegno art. 84 CCPL 2002-2005 dd. 29.11.2004 CCPL 2006-2009 dd. 15.10.2007 dec. 1.1.2007	Flessib. org. didattica art. 28 dec. 1.9.2004	RETRIB. PROF.LE DOCENTI dec. 31.12.2007
da 0 a 2	18.609,31	2.217,00	710,00	1.968,00
da 3 a 8	19.112,02	2.217,00	710,00	1.968,00
da 9 a 14	20.660,26	2.217,00	710,00	1.968,00
da 15 a 20	22.468,78	2.217,00	710,00	2.424,00
da 21 a 27	25.085,79	2.217,00	710,00	2.424,00
da 28 a 34	26.803,02	2.217,00	710,00	3.090,00
da 35	28.107,61	2.217,00	710,00	3.090,00
Docente scuola media				
Fasce anzianità	POSIZIONE STIPENDIALE 31.12.2007	Assegno art. 84 CCPL 2002-2005 dd. 29.11.2004 CCPL 2006-2009 dd. 15.10.2007 dec. 1.1.2007	Flessib. org. didattica art. 28 dec. 1.9.2004	RETRIB. PROF.LE DOCENTI dec. 31.12.2007
da 0 a 2	20.197,18	2.217,00	710,00	1.968,00
da 3 a 8	20.754,77	2.217,00	710,00	1.968,00
da 9 a 14	22.577,27	2.217,00	710,00	1.968,00

da 15 a 20	24.675,29	2.217,00	710,00	2.424,00
da 21 a 27	26.712,51	2.217,00	710,00	2.424,00
da 28 a 34	28.710,89	2.217,00	710,00	3.090,00
da 35	30.192,03	2.217,00	710,00	3.090,00
Docente laureato istituti sec. II grado				
Fasce anzianità	POSIZIONE STIPENDIALE 31.12.2007	Assegno art. 84 CCPL 2002-2005 dd. 29.11.2004 CCPL 2006-2009 dd. 15.10.2007 dec. 1.1.2007	Flessib. org. didattica art. 28 dec. 1.9.2004	RETRIB. PROF.LE DOCENTI dec. 31.12.2007
da 0 a 2	20.197,18	2.217,00	710,00	1.968,00
da 3 a 8	21.341,39	2.217,00	710,00	1.968,00
da 9 a 14	23.172,23	2.217,00	710,00	1.968,00
da 15 a 20	25.430,65	2.217,00	710,00	2.424,00
da 21 a 27	28.307,39	2.217,00	710,00	2.424,00
da 28 a 34	30.192,03	2.217,00	710,00	3.090,00
da 35	31.694,41	2.217,00	710,00	3.090,00

Tabella 1) Allegata

CCPL 5.9.2008

AUMENTI POSIZIONI STIPENDIALI DALL'1.1.2008 (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	26,36	26,36	28,61	28,61
da 3 a 8	27,08	27,08	29,40	30,23
da 9 a 14	29,27	29,27	31,98	32,83
da 15 a 20	31,83	31,83	34,96	36,03
da 21 a 27	34,32	35,54	37,84	40,10
da 28 a 34	36,77	37,97	40,67	42,77
da 35	38,60	39,82	42,77	44,90
AUMENTI POSIZIONI STIPENDIALI DALL'1.7.2008 (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	46,87	46,87	50,86	50,86
da 3 a 8	48,13	48,13	52,27	53,75
da 9 a 14	52,03	52,03	56,86	58,36
da 15 a 20	56,59	56,59	62,14	64,04
da 21 a 27	61,01	63,18	67,27	71,29
da 28 a 34	65,37	67,50	72,31	76,04
da 35	68,61	70,79	76,04	79,82

AUMENTI POSIZIONI STIPENDIALI DALL'1.1.2009 (importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità e riassorbono precedenti aumenti)				
Fasce anzianità	Docente scuola elementare	Docente diplomato istituti sec. II grado	Docente scuola media	Docente laureato istituti sec. II grado
da 0 a 2	78,82	78,82	85,54	85,54
da 3 a 8	80,95	80,95	87,91	90,39
da 9 a 14	87,51	87,51	95,62	98,14
da 15 a 20	95,17	95,17	104,51	107,71
da 21 a 27	102,60	106,25	113,14	119,89
da 28 a 34	109,93	113,52	121,60	127,88
da 35	115,40	119,05	127,88	134,24

Tabella 2) ALLEGATA CCPL 5.9.2008

INCREMENTO ASSEGNO PROVINCIALE COLONNA B) art. 84 CCPL 2002-2005 dd. 29.11.2004, art. 45 CCPL 2006-2009 dd. 15.10.2007					
FASCE ANZIANITA'	Assegno provinciale colonna B) Importi annui lordi all'1.1.2007	AUMENTI MENSILI LORDI (importi da corrispondere per 13 mensilità)			Assegno provinciale colonna B) Importi annui lordi all'1.1.2009
		dec. 1.1.2008	dec. 1.7.2008 (include precedente aumento)	dec. 1.1.2009 e a regime (include precedenti aumenti)	
da 0 a 2	2.217,00	3,14	5,58	9,39	2.329,68
da 3 a 8	2.217,00	3,14	5,58	9,39	2.329,68
da 9 a 14	2.217,00	3,14	5,58	9,39	2.329,68
da 15 a	2.217,00	3,14	5,58	9,39	2.329,68

20					
da 21 a 27	2.217,00	3,14	5,58	9,39	2.329,68
da 28 a 34	2.217,00	3,14	5,58	9,39	2.329,68
da 35 a	2.217,00	3,14	5,58	9,39	2.329,68

Tabella 3) ALLEGATA CCPL 5.9.2008

AUMENTI RETRIBUZIONE PROFESSIONALE DOCENTE					
FASCE ANZIANITA'	RETRIBUZIONE PROFESSIONALE DOCENTI Importi mensili lordi al 31.12.2007	AUMENTI MENSILI LORDI (importi da corrispondere per 12 mensilità)			RETRIBUZIONE PROFESSIONALE DOCENTI Importi mensili lordi all'1.1.2009
		dec. 1.1.2008	dec. 1.7.2008 (include precedente aumento)	dec. 1.1.2009 e a regime (include precedenti aumenti)	
Da 0 a 14 anni	164,00	€ 2,79	€ 4,96	€ 8,34	€ 172,34
Da 15 a 27 anni	202,00	€ 3,43	€ 6,10	€ 10,27	€ 212,27
Da 28 anni	257,50	€ 4,38	€ 7,78	€ 13,09	€ 270,59

Tabella 3) allegata al CCPL 2002-2005 di data 29 novembre 2004 come sostituita, con effetto dall'1 settembre 2008, dalla Tabella di cui all'art. 27 CCPL 5.9.2008

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

Qualifica	Ore aggiuntive di insegnamento	Ore aggiuntive non di insegnamento	Ore aggiuntive legate ai corsi di recupero (dec. 1.1.2008)
Docenti diplomati e laureati delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado	€ 35,00	€ 17,50	€ 50,00