

RACCOLTA DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI APPLICABILI AL PERSONALE DOCENTE DELLE SCUOLE ED ISTITUTI DI ISTRUZIONE ELEMENTARE E SECONDARIA DELLA PROVINCIA DI TRENTO
(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 modificativo del 18.02.2010, accordo sull'utilizzo delle ore di recupero derivanti dalla definizione delle unità di lezione di 50 minuti di data 28.09.2010, Accordo di modifica dell'accordo provinciale di data 28 settembre 2010 sull'utilizzo delle ore di recupero derivanti dalla definizione delle unità di lezione di 50 minuti di data 16.08.2011, Accordo in ordine alle modalità di utilizzo delle risorse aggiuntive del fondo straordinario di cui all'art. 3, comma 2, della L.P. n. 27/2010 denominato FO.R.E.G. di data 21.11.2012, Accordo di modifica del vigente CCPL di data 13.05.2013, Accordo per la definizione dei parametri di distribuzione tra le istituzioni scolastiche delle risorse confluite nel Fondo unico dell'istituzione scolastica (FUIS), delle quote di risorse da destinare a specifiche attività e dei limiti massimi annui dei compensi individuali da corrispondere dd. 04.07.2013, Accordo di modifica del vigente CCPL del personale docente delle scuole ed istituti di istruzione elementare e secondaria della provincia di Trento di data 24.07.2014, Accordo di modifica dell'Accordo di data 4 luglio 2013 per la definizione dei parametri di distribuzione tra le istituzioni scolastiche delle risorse confluite nel Fondo unico dell'istituzione scolastica (FUIS), delle quote di risorse da destinare a specifiche attività e dei limiti massimi annui dei compensi individuali da corrispondere di data 21.09.2015, Accordo di data 4 giugno 2018 per il rinnovo del Contratto collettivo provinciale di lavoro per il Comparto scuola – area del personale docente delle scuole ed istituti di istruzione primaria e secondaria della Provincia autonoma di Trento per il triennio 2016 – 2018, parte giuridica e parte economica, Accordo di interpretazione autentica dd. 20 dicembre 2018 dell'art. 50 dell'Accordo di revisione CCPL personale docente della scuola a carattere statale 4.6.2018, Accordo di revisione di data 4 febbraio 2019 del vigente Contratto collettivo provinciale di lavoro per il Comparto scuola – area del personale docente delle scuole ed istituti di istruzione primaria e secondaria della Provincia autonoma di Trento in materia di trattamento economico di missione, accordo per la modifica dell'art. 51 accordo 04.06.2018 "assegnazione di risorse al FUIS per il riconoscimento di particolari attività" di data 04.08.2021).

**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)

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

**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).*

Campo di applicazione (art. 1 CCPL 4.6.2018)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente delle scuole ed istituti di istruzione primaria e secondaria a carattere statale della Provincia autonoma di Trento con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

2. Per quanto non innovato dal presente contratto continuano a trovare applicazione le norme contrattuali vigenti al momento della sottoscrizione del presente accordo.

Campo di applicazione (art. 1 CCPL 4.2.2019)

1. Il presente accordo concerne una revisione del vigente CCPL per la materia del trattamento economico di missione e si applica a tutto il personale docente delle scuole ed istituti di istruzione primaria e secondaria a carattere statale della Provincia autonoma di Trento con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

2. Per quanto non innovato dal presente accordo continuano a trovare applicazione le norme contrattuali vigenti al momento della sottoscrizione del medesimo.

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.

Decorrenza e durata dell'accordo (art. 2 CCPL 4.6.2018)

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016-31 dicembre 2018 per la parte giuridica ed economica. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo prescrizioni diverse di singole norme.

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

3. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

4. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente CCPL, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge provinciale di stabilità in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli artt. 59 e 60 della legge provinciale n. 7/1997.

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 temperare 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, modificato dall'art. 9 dell'accordo in ordine alle modalità utilizzo risorse FO.R.E.G. dd. 21.11.2012 e sostituito dall'art. 1 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 e modificato dall'art. 3 Accordo 4.6.2018)

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 e carattere dei percorsi di studio che danno titolo ai permessi;
- 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. criteri generali di utilizzazione del personale in rapporto alle attività previste dal progetto di istituto e criteri generali inerenti le prestazioni in regime di flessibilità e relativi ai ritorni pomeridiani;
- b. criteri riguardanti le assegnazioni del personale docente alle sezioni staccate e ai plessi;
- c. criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali;
- d. attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- e. criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo unico dell'istituzione scolastica, per l'attribuzione dei compensi accessori, per l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo unico dell'istituzione scolastica e per le attività comunque finanziate, eccetto quelle a destinazione vincolata.
- f. criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione).

4. Nell'ambito della contrattazione decentrata di istituto di cui al comma 3, lett. e) sono individuate le attività incentivabili sulla eventuale quota del Fondo per la qualità del sistema educativo provinciale destinata dalla Giunta provinciale per il personale docente, tenuto conto delle specifiche destinazioni di tali risorse previste dalla Giunta provinciale medesima in sede di annuale assegnazione in coerenza con le finalità dell'art. 112 della L.P. 5/2006. La contrattazione si svolge congiuntamente a quella relativa alle risorse del FUIS.

**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 contrattazione 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, modificato dall'art. 1 dell'accordo di data 10.02.2009 e dall'art. 10 dell'accordo in ordine alle modalità utilizzo risorse FO.R.E.G. dd. 21.11.2012 e dall'art. 4 Accordo 4.6.2018)

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;
- d bis. criteri relativi all'organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario;
- e. criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale.

**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 e integrato dall'art. 5 Accordo 4.6.2018)

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.
- b. criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale.

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. 20 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art.6 Accordo 4.6.2018)**

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

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

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

4. La richiesta deve indicare:

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

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

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

7. Il tentativo di conciliazione deve esaurirsi nel termine di cinque giorni dalla data di convocazione delle parti. Se il tentativo riesce, le parti sottoscrivono un processo verbale, predisposto dall'ufficio di segreteria, che costituisce titolo esecutivo, previo decreto del giudice del lavoro competente ai sensi dell'articolo 411 del codice di procedura civile. Il processo verbale relativo al tentativo 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 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 e modificato dall'art. 7 Accordo
4.6.2018)

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 in caso di assunzione 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 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 modificato dall'art. 8 Accordo 4.6.2018)

1. Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali, linguistiche, informatiche e di ricerca, tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppino col maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio e di sistematizzazione della pratica didattica.

2. I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale e provinciale di istruzione e nel rispetto dei piani di studio provinciali e degli indirizzi delineati nel progetto d'istituto.

Organizzazione della funzione docente (Art. 25 CCPL 29.11.2004 e ss.mm. come sostituito dall'art. 9 Accordo 4.6.2018)

1. 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 essere applicate le forme di flessibilità previste dal progetto di istituto in attuazione della legge provinciale sulla scuola e dello statuto dell'istituzione scolastica.

2. Gli obblighi di lavoro del personale docente sono correlati e funzionali alle esigenze come indicato al comma 1.

3. Gli obblighi di lavoro del personale docente sono articolati in:

- attività di insegnamento;
- attività funzionali alla prestazione di insegnamento;
- attività di potenziamento formativo.

Attività d'insegnamento (Art. 25 bis, introdotto dall'art. 10 Accordo 4.6.2018)

1. 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, come di seguito:

- a. 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 loro 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 non di madrelingua italiana, nonché a supplenze in sostituzione di docenti assenti fino ad un massimo di cinque giorni nell'ambito del medesimo plesso. Il collegio dei docenti definisce le priorità e i criteri generali per l'elaborazione di questa programmazione;
- b. 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 1 dell'art. 25, come introdotto dall'art. 9 del presente accordo, nonché mediante l'utilizzazione in eventuali supplenze e, in mancanza, rimanendo a disposizione anche per attività parascolastiche ed interscolastiche;
- c. 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. Per gli insegnanti in servizio nella scuola secondaria di primo grado, a partire dall'a.s. 2015/2016, sono ammesse anche le diverse modalità di organizzazione dell'attività di vigilanza durante il servizio di mensa previste dall'art. 26 bis;
- d. 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.

2. Al di fuori dei casi previsti dal comma successivo, qualunque riduzione della durata dell'unità oraria di lezione ne comporta il recupero, secondo le modalità previste dal presente CCPL, nell'ambito delle attività didattiche programmate dall'istituzione scolastica.

3. 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 struttura provinciale competente in materia di istruzione e alle Organizzazioni sindacali.

Modalità di recupero del tempo lavoro nel secondo ciclo

(Art. 25 ter, introdotto dall'art. 11 Accordo 4.6.2018

che ha sostituito l'art. 2 dell'Accordo sull'utilizzo delle ore di recupero del 28.09.2010, come sostituito dall'art. 1 accordo di modifica del 16.08.2011 (a dec. dall'anno scolastico 2011/2012), modificato dall'art. 12 dell'accordo in ordine alle modalità di utilizzo risorse FO.R.E.G. dd. 21.11.2012 e sostituito dall'art. 2 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 a decorrere dall'a.s. 2013/2014)

1. Ferme restando le modalità di costituzione delle cattedre di 18 unità settimanali, nei confronti del personale docente operante nelle istituzioni scolastiche del secondo ciclo che hanno adottato l'unità di lezione di 50 minuti, il recupero del tempo lavoro non prestato dovrà essere realizzato per 70 ore nell'anno scolastico, delle quali almeno 40 devono essere prestate in attività con gli studenti con priorità alle attività didattiche finalizzate al successo formativo; le rimanenti sono a disposizione per l'attuazione del progetto d'istituto. Rientrano nelle ore di recupero del tempo lavoro le attività connesse all'alternanza scuola-lavoro, all'inclusione e all'interculturalità che non siano riconosciute attraverso altri istituti del presente CCPL, avuto riguardo al loro utilizzo con o per gli alunni.

2. Le ore di attività didattiche da prestare con gli studenti saranno inserite, per quanto compatibile, nel quadro orario settimanale o plurisettimanale del docente e sono rese attraverso unità didattiche di 50 minuti.

3. Ferma restando la disciplina relativa al calcolo di organico di diritto e a quanto previsto dall'articolo 6 del D.P.P. 24 giugno 2008, n. 23-130/Leg. "Regolamento concernente incarichi a tempo determinato e supplenze temporanee nelle istituzioni scolastiche a carattere statale", il riconoscimento economico delle eventuali ore eccedenti previsto dall'art. 34 riguarderà le ore a partire dalla 20esima, essendo riconosciuta la 19esima nell'ambito del monte ore di cui al comma 1. Su richiesta del dirigente scolastico e in accordo con il docente, anche l'eventuale 20esima ora eccedente potrà essere riconosciuta nell'ambito del monte ore di cui al comma 1 o, in alternativa, con il riconoscimento economico di cui all'art. 34.

4. Le ore per i corsi di recupero per gli alunni con carenza formativa potranno essere riconosciute sul Fondo unico dell'istituzione scolastica soltanto dopo che siano state effettuate per tali corsi almeno 10 unità didattiche di cui al comma 1.

5. L'impegno orario derivante da questo articolo per i docenti a tempo determinato con contratto diverso da annuale o fino al termine delle attività didattiche operanti nelle istituzioni scolastiche del secondo ciclo è di due ore ogni 18 ore di supplenza secondo il piano di utilizzo, comprensivo degli impegni, che viene comunicato al docente.

**Attività funzionali all'insegnamento e di potenziamento formativo
(art. 26 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 3 dell'accordo sull'utilizzo delle ore di recupero del 28.09.2010, modificato dall'art. 13 dell'accordo in ordine alle modalità di utilizzo risorse FO.R.E.G. dd. 21.11.2012, sostituito dall'art. 3 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 a decorrere dall'a.s. 2013/2014, sostituito dall'art. 2 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 24.07.2014 a decorrere dall'1.9.2014 sostituito dall'art. 12 Accordo 4.6.2018)**

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 e sue articolazioni, 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;
- b. partecipazione alle attività collegiali dei consigli di classe. Gli obblighi relativi a queste attività sono programmati tenendo conto in particolare degli oneri di servizio degli insegnanti con un numero di classi superiore a sei in modo da non gravare eccessivamente sul monte ore complessivo definito dal comma 4. Nel caso di saturazione di tale monte ore, possono essere compensate fino a 10 ore aggiuntive con le risorse del Fondo unico dell'istituzione scolastica;
- c. lo svolgimento degli scrutini e degli esami, compresa la compilazione degli atti relativi alla valutazione.

Le riunioni per le attività del presente comma sono di norma convocate con un preavviso di almeno 5 giorni e con l'indicazione della relativa durata. Per le stesse è assicurata la preliminare messa a disposizione del materiale documentativo. 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 carattere collegiale funzionali all'insegnamento di cui alle lettere a) e b) del comma 3 sono rese nell'ambito di un unico monte ore di ammontare fino a 80 ore annue.

5. 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.

6. Nella funzione docente rientrano le attività di potenziamento formativo, nell'ammontare di 40 ore annue. Le stesse sono così destinate:

- a supplenze per assenze brevi dei docenti e ad attività con gli studenti altrimenti da finanziare con il Fondo unico dell'istituzione scolastica;
- ad attività di formazione, aggiornamento e ricerca su tematiche individuate dal collegio docenti per supportare e qualificare il progetto d'istituto;
- alla realizzazione del progetto d'istituto, secondo quanto previsto dal piano annuale delle attività.

7. L'utilizzo delle attività di potenziamento formativo di cui al comma 6 si articola come di seguito:

- a. l'equivalente orario di almeno 15 unità di lezione da destinare a supplenze per assenze brevi dei docenti. Le supplenze possono essere determinate in un numero inferiore di unità di lezione se non sussistono esigenze di sostituzione; in tal caso l'equivalente orario non utilizzato è destinato ad altre attività con gli alunni tra quelle di cui alla lett. c.;
 - b. almeno 10 ore da destinare ad attività di formazione, aggiornamento e ricerca su tematiche individuate dal collegio docenti per supportare e qualificare il progetto d'istituto;
 - c. il rimanente orario da destinare ad attività con gli alunni volte ad assicurare il successo scolastico, prevenire l'abbandono e la dispersione scolastica, potenziare l'orientamento scolastico e l'integrazione nonché ad attività per la realizzazione del progetto d'istituto, secondo quanto previsto dal piano annuale delle attività.
 - d. Rientrano nelle attività con gli alunni, per essere programmate ed utilizzate con priorità nell'ambito di quelle indicate nella presente lett. c., le attività di accompagnamento degli studenti in attività scolastiche e parascolastiche, la sorveglianza alunni, la sorveglianza mensa nelle istituzioni secondarie di primo grado, la vigilanza alunni trasportati, gli interventi di approfondimento o di arricchimento didattico con gli alunni, l'attività tutoriale nei confronti degli alunni, con particolare riguardo agli alunni stranieri ed alle iniziative di sostegno alle situazioni di disagio e, comunque, le attività con gli studenti altrimenti da finanziare con il Fondo unico dell'istituzione scolastica.
8. Ai fini del presente articolo, per assenze brevi si intendono le assenze contenute nei 5 giorni per la scuola primaria e nei 15 giorni per la scuola secondaria. Le supplenze per assenze brevi dei docenti sono richieste dal dirigente scolastico e, di norma, sono precedute da avviso avuto riguardo alla presenza del docente nel plesso scolastico, fatte salve le necessità/urgenze legate al funzionamento del servizio scolastico.
9. Le supplenze per assenze brevi potranno essere prestate, su base volontaria, su plessi e su sedi diversi da quello/quella di assegnazione tenendo conto della compatibilità dell'orario di lavoro e del criterio della facile raggiungibilità dei plessi in termini di distanza chilometrica. La valutazione della compatibilità dell'orario di lavoro è attuata dal dirigente scolastico; l'attività di supplenza è comprensiva del tempo di spostamento tra le sedi e ritorno, con riguardo alla eventuale minore durata del tragitto verso la residenza o abituale dimora nel caso di assenza di ulteriori obblighi di servizio nella giornata medesima. Al personale che presta supplenza per assenze brevi su plessi e su sedi diversi da quello/quella di assegnazione spetta il rimborso spese di viaggio o l'indennità chilometrica per l'utilizzo del proprio mezzo di trasporto con riferimento all'effettivo tragitto di andata e ritorno fra le sedi stesse, tenendo conto della residenza o abituale dimora.
10. Nei confronti del personale il cui orario contrattuale di lavoro sia inferiore all'orario pieno, le prestazioni dovute ai sensi dei commi 4 e 6 sono proporzionate all'orario di lavoro.
11. Per il personale a tempo determinato con contratto diverso da annuale o fino al termine delle attività didattiche l'impegno orario derivante dai commi 4 e 6 è di due ore ogni sei giorni di supplenza, proporzionato nel caso di orario inferiore all'orario pieno, e secondo un programma che viene comunicato al docente, fermi restando gli obblighi di servizio di cui al comma 3.
12. Le attività disciplinate dal presente articolo sono obbligatorie.

**Sorveglianza alunni nel servizio di mensa scolastica scuola secondaria primo grado
(art. 26 bis introdotto dall'art. 3 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 24.07.2014 come da ultimo sostituito dall'art. 13 Accordo 4.6.2018)**

1. A decorrere dall'a.s. 2015/2016, la vigilanza e l'assistenza degli alunni durante il servizio di mensa nella scuola secondaria di primo grado è resa dai docenti, se fuori dalla flessibilità curricolare di cui all'art. 25 bis, comma 1, lett. c), come introdotto dall'art. 10 del presente accordo, con le prestazioni orarie disponibili nel monte ore di cui all'art. 26, comma 7, lettera c., o, ad esaurimento di queste, con prestazioni aggiuntive compensate sul Fondo unico dell'istituzione scolastica.
- In via prevalente le economie generate dalla nuova organizzazione della sorveglianza mensa saranno destinate in termini di organico alle scuole sulla base di indicatori di complessità che tengano conto: degli alunni con bisogni educativi speciali di fascia B e C, degli alunni immigrati, della necessità di organizzare attività alternativa all'insegnamento della religione cattolica e del numero di ore di attività opzionali facoltative.

Sorveglianza degli alunni

(art. 27 CCPL 29.11.2004, come sostituito dall'art. 14 dell'accordo in ordine alle modalità utilizzo risorse FO.R.E.G. dd. 21.11.2012, sostituito dall'art. 4 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013, modificato dall'art. 4 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 24.07.2014 come da ultimo sostituito dall'art. 14 Accordo 4.6.2018)

1. Per rispondere alle esigenze della sorveglianza degli alunni, in particolare quelli trasportati, il Consiglio dell'Istituzione, con atto motivato, può attivare iniziative anche didattiche di pre-scuola e post-scuola nel rispetto della funzione docente. Dette iniziative potranno essere attivate per un numero minimo di alunni e per un tempo minimo di 15 minuti. Le iniziative di cui sopra rientreranno nella programmazione delle attività e potranno essere effettuate:

- a. in regime di flessibilità curriculare all'interno dell'orario di insegnamento;
- b. ricorrendo alle prestazioni di cui al comma 7, lett. c., dell'articolo 26;
- c. ricorrendo alle attività aggiuntive di insegnamento riconosciute nel Fondo unico dell'istituzione scolastica.

La prestazione eventualmente richiesta agli insegnanti è attribuibile previo accordo con il docente e assegnata, previa adeguata comunicazione, dal dirigente scolastico all'interno della programmazione dei tempi di lavoro del personale docente di cui al comma 3 dell'articolo 29 bis, come introdotto dall'art. 16 del presente accordo.

Flessibilità organizzativa e didattica

(art. 28 CCPL 29.11.2004, come modificato dall'art. 15 dell'accordo in ordine alle modalità utilizzo risorse FO.R.E.G. dd. 21.11.2012 e successivamente dall'art. 15 Accordo 4.6.2018)

1. Per una migliore efficacia dell'attività scolastica, ai docenti in servizio a tempo indeterminato o determinato viene assegnato un compenso di € 1.000 annui lordi, attribuito in dieci mensilità, qualora prestino la propria attività secondo almeno una delle modalità previste al comma 2. Il compenso è riproporzionato in relazione a orari contrattuali ridotti nonché in tutti i casi di assenza e variazioni di stato giuridico incidenti sulla retribuzione. 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. *(decorrenza del presente comma dal 1° settembre 2018)*

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 1 dell'art. 25 bis.
- d. la realizzazione di modalità organizzative finalizzate al conseguimento degli obiettivi del Progetto d'istituto, del tempo scuola e dei progetti ivi declinati.

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 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.

Incremento del compenso di flessibilità organizzativa e didattica (art. 15, c. 1, Accordo 4.6.2018)

1. Il compenso previsto dal comma 1 dell'art. 28 del CCPL 29.11.2004 e successive modifiche è fissato a far data dall'1.9.2017 in € 1.000,00 annui lordi.

Prestazioni integrative

(art. 29 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 13 CCPL 15.10.2007 e integrato dall'art. 15 bis Accordo 4.6.2018)

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.

1bis. L'adesione dei docenti alle prestazioni integrative è attuata entro l'avvio dell'anno scolastico di riferimento o, se assunti in corso d'anno a tempo determinato una o più volte, all'atto della stipula del contratto individuale di lavoro o di ogni singolo contratto individuale di lavoro. Ferme restando le prestazioni integrative di cui al comma 1, l'impegno orario derivante per i docenti a tempo determinato con contratto diverso da annuale o fino al termine delle attività didattiche che aderiscono al recupero orario è di trenta minuti ogni 18 ore di supplenza nel caso di cui al comma 1 lett. a. e di un'ora ogni 18 ore di supplenza nel caso di cui al comma 1 lett. b. secondo un programma che viene comunicato all'atto della stipula del contratto di lavoro.

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.

Modalità organizzative per l'esercizio della funzione docente (art. 29 bis, introdotto dall'art. 16 Accordo 4.6.2018)

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. Il dirigente scolastico predispone il piano annuale delle attività che il collegio dei docenti delibera nel quadro della programmazione dell'azione didattico-educativa. Con la stessa procedura, il piano è modificato nel corso dell'anno scolastico per far fronte a nuove esigenze.

Il piano annuale delle attività contiene:

- a. la programmazione delle attività connesse all'esercizio della funzione docente di cui agli artt. da 25 bis a 29;
- b. la ripartizione dell'anno scolastico ai fini della valutazione periodica dello studente, ai sensi della normativa provinciale in materia di valutazione dello studente;
- c. la programmazione di ambiti e priorità delle attività di formazione e aggiornamento del personale secondo il piano previsto dall'articolo 72 anche in riferimento all'offerta formativa dell'IPRASE.

3. Il dirigente scolastico, tenuto conto degli indirizzi contenuti nel progetto d'istituto e di quanto programmato nel piano annuale delle attività, organizza i tempi di lavoro del personale docente. A tale scopo il dirigente scolastico, all'inizio dell'anno scolastico e dopo aver sentito le eventuali proposte degli interessati, determina per ogni docente un piano di utilizzo delle ore e i conseguenti impegni che sono assegnati in forma scritta. Il piano di utilizzo e i conseguenti impegni sono modificati in corso d'anno nel caso di modifiche deliberate al piano annuale delle attività di cui al comma 2, di norma non oltre il mese di aprile, e per intervenute diverse esigenze di servizio con riferimento a specifiche attività del singolo docente. Le modifiche legate a queste ultime diverse esigenze di servizio sono richieste al docente con un adeguato preavviso, salvi casi di urgenza legati al funzionamento del servizio scolastico.

4. Spetta al dirigente scolastico, in corso d'anno, il monitoraggio e la verifica della progressiva realizzazione degli impegni assegnati ai sensi del comma 3 e, a conclusione dell'anno scolastico, la rendicontazione del loro avvenuto pieno svolgimento, salve situazioni di impossibilità sopravvenuta per soli motivi connessi all'organizzazione scolastica. Per assenze del docente di durata non inferiore a trenta giorni continuativi l'ammontare degli impegni sarà proporzionalmente ridotto."

5. Nel rispetto delle esigenze organizzative e didattiche, l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente avviene nel rispetto del principio di imparzialità, dei criteri di correttezza e buona fede e delle norme di legge.

Permanenza nella sede di titolarità

(art. 30 CCPL 29.11.2004, come sostituito dall'art. 5 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 24.07.2014 e integrato dall'art. 17 Accordo 4.6.2018)

1. Fatto salvo quanto previsto dalla normativa provinciale, per assicurare la continuità didattica il personale docente trasferito con mobilità territoriale e professionale, compresa quella da altra provincia, garantisce comunque la permanenza effettiva per almeno tre anni scolastici nella sede assegnata, fatti salvi i casi di soprannumerarietà, di trasferimento d'ufficio e quelli disciplinati dalla contrattazione collettiva decentrata presso il dipartimento provinciale competente in materia di istruzione. L'assegnazione della sede avviene in via definitiva. A valere dall'a.s. 2015/2016 i trasferimenti a domanda del personale docente della scuola a carattere statale hanno cadenza annuale.
2. La contrattazione collettiva decentrata presso il dipartimento provinciale competente in materia di istruzione stabilisce anche, nel rispetto di quanto previsto dal comma 1, i nuovi criteri per le utilizzazioni e le assegnazioni provvisorie del personale.
3. Per la mobilità da e per il restante territorio nazionale si fa riferimento alle scadenze e alle norme nazionali.

Personale in posizione di distacco o utilizzato

(art. 31 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 14 CCPL 15.10.2007, modificato dall'art. 6 CCPL 5.9.2008 e sostituito dall'art. 5 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 a decorrere dall'a.s. 2013/2014 e integrato dall'art. 18 Accordo 4.6.2018)

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 per gli anni in cui conserva la titolarità nella medesima sede scolastica. Allo stesso possono essere erogati, qualora funzionali all'attività svolta presso la struttura di assegnazione, specifici compensi anche di produttività 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.

Contratti a tempo determinato per il personale di ruolo

(art. 32 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 15 CCPL 15.10.2007 e modificato dall'art. 4 dell'accordo di data 18.02.2010 e da ultimo sostituito dall'art. 19 Accordo 4.6.2018)

1. Il personale docente a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova può accettare, nell'ambito del comparto scuola, rapporti di lavoro a tempo determinato per l'insegnamento in un diverso ordine o grado d'istruzione, o per altra classe di concorso, purché decorrenti dal 1° settembre e di durata corrispondente ad uno o più anni scolastici interi, mantenendo senza assegni, complessivamente per un massimo di tre anni, la titolarità del proprio posto. L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista dal CCPL per il personale assunto a tempo determinato.

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, sostituito dall'art. 17 CCPL 15.10.2007 e sostituito dall'art. 6 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 a decorrere dall'a.s. 2013/2014 e da ultimo sostituito dall'art. 20 Accordo 4.6.2018)

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 entro il limite delle 24 ore settimanali.
2. La disciplina di cui al comma 1 si applica esclusivamente per le ore eccedenti la diciottesima ora e potranno essere richieste dal dirigente scolastico, di norma, solo per esigenze organizzativo-didattiche che precludano oggettivamente la ordinaria costituzione a 18 ore delle cattedre per l'impossibilità di frazionare l'unicità dell'insegnamento della singola disciplina. Le altre tipologie di ore eccedenti, quali quelle rese per la sostituzione di colleghi per assenze brevi o quelle deliberate dal Collegio docenti per ore alternative all'insegnamento della religione, sono compensate con le risorse del Fondo unico dell'istituzione scolastica secondo le misure previste dalla Tabella 3 allegata al vigente CCPL.
3. L'attribuzione delle ore eccedenti avviene con il preliminare consenso del docente.

Funzioni strumentali al progetto d'istituto

(art. 35 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 18 CCPL 15.10.2007, modificato dall'art. 16 dell'accordo in ordine alle modalità di utilizzo risorse FO.R.E.G. dd.21.11.2012, sostituito dall'art. 7 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 a decorrere dall'a.s. 2013/2014, modificato dall'art. 10, co 1 lett.a, accordo definizione parametri distribuzione risorse FUIS dd. 04.07.2013)

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.
2. Le aree delle funzioni strumentali, nonché i criteri generali di attribuzione e le competenze che devono possedere i destinatari, sono identificate con delibera del collegio dei docenti in coerenza con il progetto d'istituto. Il dirigente scolastico, coerentemente con quanto stabilito dal collegio dei docenti, ne individua i destinatari anche su autocandidature. Tale funzione non è compatibile con quella di collaboratore del dirigente e non può comportare esoneri totali dall'insegnamento; i criteri relativi alla definizione dei compensi sono definiti dalla contrattazione d'istituto.

Attività di collaborazione con il dirigente scolastico

(art. 36 CCPL 29.11.2004, sostituito dall'art. 8 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 a decorrere dall'a.s. 2013/2014)

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 unico dell'istituzione scolastica.

Riammissione in servizio

(art. 37 CCPL 29.11.2004 integrato dall'art. 21 Accordo 4.6.2018)

1. L'Amministrazione sulla base di criteri previamente adottati, 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 e sostituito dall'art. 22 Accordo 4.6.2018)

1. L'Amministrazione scolastica può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale sia all'atto dell'assunzione sia mediante trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti interessati entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica di personale docente. La trasformazione a domanda è attuata entro il limite massimo del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna classe di concorso a cattedre o posti o di ciascun ruolo.
2. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.
3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da contratto scritto e deve contenere l'indicazione della sua durata, la percentuale di riduzione della prestazione lavorativa e l'articolazione dell'orario di lavoro tra quelle di cui al comma 6.
4. Ai fini della trasformazione a domanda di rapporti di lavoro a tempo parziale si deve 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.
5. L'Amministrazione determina i criteri e le modalità per la presentazione delle domande di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa e le categorie di riduzioni orarie ammesse, ferma restando la durata minima delle prestazioni lavorative, che deve essere di norma pari al 50% di quella a tempo pieno.
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 (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.
8. 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 purché 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.

**Periodo di prova del personale a tempo determinato
(art. 40 bis CCPL 29.11.2004, introdotto dall'art. 23 Accordo 4.6.2018)**

1. Qualora l'assunzione a tempo determinato abbia durata originaria superiore a 6 mesi il docente è soggetto ad un periodo di prova di 90 giorni di effettiva presenza in servizio, da prestarsi una volta sola per assunzioni relative alla medesima classe di concorso, durante il quale ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso. Il recesso è comunicato a mezzo posta elettronica ed è confermato con lettera raccomandata. Durante il periodo di prova il docente può essere affiancato da un docente *tutor*.

2. Il superamento del periodo di prova di cui al comma 1, attestato dal parere positivo del dirigente scolastico, è valido in relazione alle successive assunzioni a tempo determinato per la medesima classe di concorso da parte dell'Amministrazione e/o delle Istituzioni scolastiche.

3. Il parere negativo motivato del dirigente scolastico sul periodo di prova è trasmesso all'Amministrazione e costituisce valido motivo di recesso dal contratto da parte dell'Amministrazione stessa. L'atto di recesso dovrà essere comunicato al docente entro il 90° giorno di effettiva presenza in servizio a mezzo posta elettronica ed è confermato con lettera raccomandata. Nel caso di recesso del datore di lavoro, inoltre, nessun nuovo rapporto a tempo determinato per la medesima classe di concorso può essere instaurato tra il docente e l'Amministrazione e/o le Istituzioni scolastiche per un periodo di 2 anni. Sono fatti salvi gli effetti del licenziamento disciplinare intimato in periodo di prova, che è soggetto alla disciplina definita dall'art. 4, comma 13, dell'Allegato G/2018 al presente accordo.

**Personale impegnato nell'educazione degli adulti ed in altre tipologie di corsi
(art. 41 CCPL 29.11.2004 modificato dall'art. 24 Accordo 4.6.2018)**

1. Sono destinatari del presente articolo i docenti che operano nei centri territoriali, nei corsi serali della scuola secondaria superiore, nelle scuole presso gli ospedali e gli istituti penitenziari. Considerata la specificità professionale che contraddistingue il settore dell'educazione degli adulti, si stabilisce che:

- a. deve essere assicurata la precedenza nelle operazioni di mobilità a domanda o d'ufficio per analoga tipologia per chi abbia maturato esperienza nel settore o abbia frequentato specifici percorsi di formazione in ingresso;
- b. secondo cadenze determinate, in sede locale è prevista la convocazione di conferenze di servizio che devono vedere il coinvolgimento dei docenti del settore quale sede di proposta per la definizione del piano di formazione in servizio e di confronto sull'offerta formativa, nonché di specifiche iniziative per i docenti assegnati per la prima volta a questo settore;
- c. l'articolazione dell'orario di rapporto con l'utenza dei docenti in servizio presso i centri territoriali

permanenti è definita in base alla programmazione annuale dell'attività e all'articolazione flessibile su base annuale. Nelle funzioni di competenza dei docenti all'interno dell'orario di rapporto con l'utenza si debbono considerare le attività di accoglienza e ascolto, nonché quelle di analisi dei bisogni dei singoli utenti. Per le attività funzionali alla prestazione dell'insegnamento si fa riferimento a quanto stabilito dal precedente art. 26;

- d. la contrattazione decentrata sull'utilizzazione del personale disciplina le possibili utilizzazioni sia in corsi ospedalieri sia in classi ordinarie anche al fine di individuare scuole polo che assicurino l'attività educativa in un certo numero di ospedali. Al personale è garantita la tutela sanitaria a livello di informazione, di prevenzione e controllo sulla base di intese con l'autorità sanitaria promosse dall'autorità scolastica;
- e. nelle scuole carcerarie è garantita la tutela sanitaria a livello di informazione, di prevenzione e controllo, ivi compresa la possibilità per docenti di accedere ai presidi medici, sulla base di intese con le autorità competenti promosse dall'autorità scolastica;
- f. la contrattazione decentrata riguarderà anche il personale di cui al presente articolo, con particolare riguardo alla specificità delle tematiche relative al settore, anche in riferimento ai processi di innovazione in corso e in considerazione dell'espansione quantitativa e qualitativa del settore;
- 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 presenzia 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 e sostituito dall'art. 9 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 a decorrere dall'a.s. 2013/2014)

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. In assenza di insegnanti di educazione fisica disponibili, le attività del presente comma possono essere affidate ad insegnanti su altra cattedra comunque in possesso del titolo di studio per l'insegnamento di educazione fisica.

2. Il compenso per le attività complementari di educazione fisica è corrisposto con le risorse del fondo unico dell'istituzione scolastica secondo la misura di cui alla Tabella 3 allegata al vigente CCPL, ovvero in modo forfetario e può riguardare solo docenti 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

(art. 51 del CCPL 29.11.2004, introdotto dall'art. 25 Accordo 4.6.2018 che ha sostituito gli artt. 51, 51 bis, 51 ter e 51 quater CCPL 29.11.2004 e successive modifiche)

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, corsi preparto organizzati dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari, 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, anche genitori adottivi e affidatari, collocati in congedo di maternità o di paternità spetta l'intera retribuzione. I periodi di congedo di maternità o paternità sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.
4. Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità *post partum*, anche qualora la somma dei periodi superi il limite complessivo di cinque mesi.
- 4bis. Il padre lavoratore ha diritto a due giorni di permesso retribuito in occasione della nascita del proprio figlio da fruire entro 15 giorni dall'evento.
- 4 ter. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), D.Lgs. n. 151/2001 e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche al congedo di maternità nei casi di adozione e affidamento regolati ai commi 3, 7 e 11 di questo articolo.
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 S.S.N. o con esso convenzionato attesti che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
6. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati, ai sensi di quanto previsto dall'art. 41 del d.lgs. n.

151/2001.

6 bis. In caso di parto plurimo, il periodo di congedo parentale retribuito al 100% è raddoppiato.

7. Con riferimento ai docenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per ogni bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per congedo parentale secondo le modalità stabilite dal presente comma. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, elevabile a undici per il padre lavoratore qualora lo stesso abbia fruito di almeno tre mesi di congedo parentale anche non continuativi.

Il trattamento economico spettante durante il periodo di congedo parentale è il seguente:

- a. entro i tre anni di vita del bambino, intera retribuzione per i primi trenta giorni di calendario (escluse le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non sono corrisposte per almeno dodici mensilità) computati complessivamente per entrambi i genitori; il 30% della retribuzione per i successivi sette mesi, con copertura integrale degli oneri previdenziali;
- b. dai 3 ai 6 anni di vita del bambino, 30% della retribuzione, con copertura integrale degli oneri previdenziali, per i primi sei mesi cumulabili fra genitori; per il restante periodo di congedo è prevista la copertura integrale degli oneri previdenziali fino agli otto anni di vita del bambino;
- c. dagli 8 ai 12 anni di vita del bambino è garantita la copertura integrale degli oneri previdenziali per i primi 6 mesi di congedo parentale fruito da ciascun genitore.

Tali modalità si applicano anche ai genitori adottivi ed affidatari entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, indipendentemente dall'età del minore all'atto dell'adozione o affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età.

La richiesta di congedo parentale va effettuata con congruo anticipo non inferiore a cinque giorni, salvo i casi di oggettivo impedimento.

8. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino al compimento del terzo anno, in caso di malattia del figlio e per i periodi corrispondenti, i genitori, alternativamente, hanno diritto, per ogni anno di vita del bambino, ad un massimo di trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato. Dal terzo all'ottavo anno di vita del bambino tali assenze spettano complessivamente per entrambi i genitori nel limite di 10 giorni annui lavorativi non retribuiti, per la malattia di ogni figlio, con copertura pensionistica a carico dell'Amministrazione nei casi in cui non sia già prevista la contribuzione figurativa ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 151/2001. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore. Nel primo anno di vita le assenze per malattia del bambino sono retribuite fino a trenta giorni in alternativa alla fruizione dei primi trenta giorni di congedo parentale. Qualora i trenta giorni siano già stati usufruiti permane il diritto al congedo, che in tal caso non è retribuito con copertura previdenziale figurativa ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 151/2001. 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.

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

9. I periodi di congedo indicati al comma 7 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi, ad eccezione dei primi trenta giorni di assenza retribuita, gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità. I genitori che fruiscano di periodi di congedo parentale ai sensi del comma 7 dovranno presentare una dichiarazione sostitutiva di certificazione attestante che i periodi di congedo fruiti non eccedano quanto ivi previsto.

10. 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.

11. I genitori adottivi ed affidatari hanno diritto di fruire:

- a. del congedo di maternità e paternità secondo la disciplina prevista dagli artt. 26 e 31 del d.lgs. n. 151/2001;
- b. del congedo parentale di cui al comma 7, se assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- c. dell'aspettativa di cui al comma 13 entro il decimo anno di età del bambino.

12. Alla docente assunta con contratto a tempo determinato, che si trovi in stato di gravidanza o puerperio in concomitanza con il servizio, viene riconosciuto l'intero trattamento previsto per il personale a tempo indeterminato, compresi i primi 30 giorni di congedo parentale retribuiti al 100%, computati complessivamente per entrambi i genitori. Per il personale assunto a tempo determinato non trovano applicazione le disposizioni contenute nel comma 7 del presente articolo, fatta salva l'applicazione del d.lgs. n. 151/2001. Alla docente 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 medesimo decreto. Le lavoratrici madri in periodo di astensione obbligatoria hanno diritto alla proroga del contratto.

13. 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. Tale comma si applica esclusivamente ai docenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

14. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata, ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto al prolungamento fino al compimento del dodicesimo anno di vita del bambino del congedo parentale, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

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

Ferie

(art. 52 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 26 CCPL 15.10.2007 e dall'art. 26 Accordo 4.6.2018)

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. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, tranne i casi previsti dalla normativa vigente per i quali si procede al pagamento sostitutivo delle ferie spettanti e non fruiti.

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 fruiti 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 fruiti, 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. *(comma soppresso dall'art. 26 Accordo 4.6.2018)*

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 fruite 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 e da ultimo sostituito dall'art. 27 Accordo 4.6.2018)

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 o, se in servizio alla data di presentazione della domanda, fino al termine delle lezioni.

2. La contrattazione collettiva decentrata a livello di dipartimento della conoscenza determina il carattere dei percorsi di studio che danno titolo ai permessi di cui al comma 1 nonché criteri e modalità per la concessione e la fruizione dei medesimi, tenendo conto dei principi desumibili dalla disciplina generale del diritto allo studio nell'ambito del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. Il completamento della laurea e l'iscrizione a corsi di laurea per gli insegnanti in servizio nella scuola primaria hanno carattere di priorità.

3. La mancata frequenza ai percorsi formativi o la mancata partecipazione agli esami universitari o alla valutazione/esame finale di corsi per i quali è consentito avvalersi dei permessi per il diritto allo studio 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 e
dall'art. 10 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 e modificato dall'art. 58 Accordo
4.6.2018)**

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 permanentemente inidoneo alla sua funzione per motivi di salute può, a domanda, tenuto conto della sua preparazione culturale e professionale, transitare nei ruoli del personale amministrativo, tecnico e ausiliario del comparto scuola o nei ruoli del personale del comparto autonomie locali. Il personale immesso nel nuovo ruolo mantiene il maggior trattamento stipendiale mediante assegno personale riassorbibile con i successivi miglioramenti economici a qualsiasi titolo conseguiti. L'Amministrazione procede alla risoluzione del rapporto di lavoro, con preavviso, nei confronti del personale di cui al presente comma che non richieda la ricollocazione professionale. Con successivo accordo tra Amministrazione provinciale e Organizzazioni sindacali rappresentative del Comparto Scuola sono regolati termini e modalità dell'inquadramento giuridico-economico del personale docente che transita nel nuovo ruolo.
- 5 bis. Nell'ipotesi di pronuncia medico-legale di inidoneità temporanea allo svolgimento della funzione docente e di

contemporanea idoneità conservata per altre mansioni, l'Amministrazione propone un'utile ricollocazione lavorativa del dipendente, a domanda, per la durata dell'inidoneità all'insegnamento. Qualora il dipendente non richieda una ricollocazione professionale, l'Amministrazione concede al dipendente un'aspettativa non retribuita per la durata della temporanea inidoneità. Tale aspettativa non è utile ai fini delle ferie, né della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza.

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

7. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC, nonché quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162 e dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309.

8. Il trattamento economico spettante al dipendente, nel caso di assenza per malattia nel triennio di cui al comma 1, è il seguente:

- a. intera retribuzione fissa mensile, ivi compresa la retribuzione professionale docenti ed il compenso individuale accessorio, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi dodici mesi di assenza.
Nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a 15 gg lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche ogni trattamento economico accessorio a carattere fisso e continuativo;
- b. 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

9. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 8 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie certificate dal Servizio Sanitario pubblico. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.

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

11. L'assenza per malattia, salva l'ipotesi di comprovato impedimento, deve essere comunicata all'istituto scolastico in cui il dipendente presta servizio, tempestivamente e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza.

12. Il dipendente è tenuto a comunicare alla istituzione scolastica il numero di protocollo del certificato medico di giustificazione dell'assenza 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.

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, modificato dall'art. 5 dell'accordo di data 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 e successivamente modificato dall'art. 29 Accordo 4.6.2018)

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 è obbligatoria.

2 bis. Al personale docente supplente breve e saltuario o docente con contratto sino al termine delle lezioni o delle attività didattiche è corrisposto, all'atto della cessazione del contratto e salvo il caso in cui il docente benefici del contratto di lavoro estivo di cui all'art. 95, il trattamento economico sostitutivo delle ferie non godute limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui al personale in questione è consentito di fruire delle ferie.

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.

Responsabilità disciplinare

(Art. 30 Accordo 4.6.2018 che sostituisce l'Allegato G) CCPL 29.11.2004 come introdotto dall'Allegato 1) dell'Accordo in ordine alle modalità di utilizzo risorse FO.R.E.G di data 21 novembre 2012 contenente norme disciplinari)

1. Nei confronti del personale docente si applicano le norme disciplinari contenute nell'Allegato G/2018 al presente accordo che sostituisce l'Allegato G) al CCPL di data 29 novembre 2004 come introdotto dall'Allegato 1) dell'Accordo in ordine alle modalità di utilizzo risorse FO.R.E.G di data 21 novembre 2012.

CAPO V

CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Termini di preavviso

(art. 68 CCPL 29.11.2004 sostituito dall'art. 31 Accordo 4.6.2018)

1. Salvo il caso di licenziamento per giusta causa, il recesso dal rapporto a tempo indeterminato deve avvenire 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.

2. I termini di preavviso decorrono dal ricevimento della lettera di recesso dell'amministrazione o di dimissioni del dipendente.

3. In caso di dimissioni del dipendente i termini di preavviso di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.

4. La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità di importo pari alla retribuzione di cui all'art. 81, per il mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto da essa dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato, senza pregiudizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. E' facoltà della parte che riceve la disdetta risolvere il rapporto di lavoro sia all'inizio sia durante il preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi ai sensi dell'articolo 2118, comma 2, c.c..

7. La fruizione delle ferie può avvenire durante il periodo di preavviso, con il consenso della parte non recedente. In caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

8. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

**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 intercompartimentale
(art. 69 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 36 CCPL 15.10.2007 e dall'art. 11 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 a decorrere dall'a.s. 2013/2014 e modificato dall'art. 32 Accordo 4.6.2018)**

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 interprovinciale, 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.

4 bis. Con accordo decentrato a livello di Dipartimento della conoscenza, è regolata la disciplina dell'utilizzo del personale docente risultato in esubero nella classe di concorso al termine delle operazioni di mobilità e di assegnazione dei posti. Tale personale sarà assegnato, per la durata dell'anno scolastico, su un posto resosi vacante o disponibile prima che sia disposta la copertura del posto con incarico a tempo determinato; il medesimo personale inoltre potrà essere utilizzato, anche quando ne sia già stata prevista la messa a disposizione, per la copertura di supplenze brevi che dovessero rendersi disponibili per la classe di concorso in esubero.

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. *(soppresso dall'art. 32 Accordo 4.6.2018)*

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 e modificato dall'art. 33
Accordo 4.6.2018)**

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.
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. A tal fine l'Amministrazione si avvale anche di IPRASE, in quanto soggetto istituzionalmente preposto alla realizzazione delle attività di formazione degli operatori della scuola, per contenuti comuni a tutto il personale.
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, come modificato dall'art. 17 dell'accordo in ordine alle modalità utilizzo
risorse FO.R.E.G. dd. 21.11.2012 e dall'art. 24 Accordo 4.6.2018)**

1. In ogni Istituzione scolastica il collegio dei docenti delibera, all'interno del piano annuale delle attività, il Piano annuale delle attività di formazione destinate ai docenti, programmando e definendo gli ambiti di intervento, le priorità tra gli stessi e tra gli ambiti di intervento, le attività di formazione e aggiornamento nonché le priorità tra le stesse, coerentemente con gli obiettivi e i tempi del Progetto d'Istituto.
2. Il Piano tiene conto dei contenuti della direttiva annuale della Giunta provinciale e si può avvalere delle offerte di formazione promosse dall'Amministrazione attraverso IPRASE 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 e modificato dall'art. 35
Accordo 4.6.2018)**

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. Una parte del percorso formativo è obbligatoriamente attuata sulle lingue straniere e sull'inclusione. Nella contrattazione decentrata a livello di Dipartimento della conoscenza sono definite le modalità organizzative dei percorsi di formazione.
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 immigratorio, in relazione agli obiettivi di prevenire la dispersione scolastica, di sviluppare la cultura della legalità, nonché di aumentare significativamente i livelli di successo scolastico:

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

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

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

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

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

**I soggetti che offrono formazione
(art. 75 CCPL 29.11.2004 modificato dall'art. 36 Accordo 4.6.2018)**

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 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 e modificato dall'art. 37 Accordo 4.6.2018)

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, 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.

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 di data 10.02.2009, come modificato dall'art. 2 accordo dd. 18.02.2010 e dall'art. 38 Accordo 4.6.2018)

1. 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 posso 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.

8. Dall'a.s. 2017/2018, al personale docente in servizio presso istituzioni scolastiche o utilizzato in compiti connessi con la scuola che sia individuato dalla Giunta provinciale per lo svolgimento di funzioni di coordinamento a livello di sistema scolastico provinciale di specifici interventi o progetti di particolare rilevanza, quali il supporto alle diverse iniziative legate al trilinguismo, gli accordi transfrontalieri, l'alternanza scuola-lavoro, l'innovazione tecnologica, è attribuito un compenso, di ammontare compreso entro i limiti minimi e massimi stabiliti per l'indennità per area direttiva del comparto del personale delle autonomie locali, determinato in base al grado di complessità, alla durata ed all'impegno richiesto in aggiunta agli obblighi di servizio. La determinazione del compenso è attuata dalla Giunta provinciale. Il compenso è corrisposto in unica soluzione a conclusione del periodo di svolgimento delle funzioni di coordinamento sulla base della verifica da parte dell'amministrazione scolastica provinciale del raggiungimento degli obiettivi connessi agli specifici interventi o progetti coordinati. Il compenso di cui al presente comma può essere riconosciuto nei confronti di un massimo di dieci figure docenti.

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 modificato dall'art. 39 Accordo 4.6.2018)**

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. 81/2008 come modificato dal D.Lgs. 106/2009, 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 sostituito dall'art. 40 Accordo 4.6.2018)**

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. da 47 a 50 del D.Lgs. n. 81/2008, 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. 81/2008 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. 37 del D.Lgs. n. 81/2008. 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. 37, comma 10, lett. g), del D. Lgs. n. 81/2008;
- f. la formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori;
- g. 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;
- h. per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, 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 a), b), c), d), g), h), i) ed l) dell'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008, il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro.

Organismo paritetico**(art. 79 CCPL 29.11.2004 modificato dall'art. 41 Accordo 4.6.2018)**

1. Alle delegazioni trattanti a livello scolastico provinciale, sono affidati i compiti e i ruoli dell'organismo paritetico di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008.

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 modificato dall'art. 42 Accordo 4.6.2018)

1. Per quanto non previsto dal presente capo si fa esplicito riferimento al D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009, 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.

Indennità responsabili servizio di prevenzione e protezione
(introdotto dall'art. 43 Accordo 4.6.2018)

1. Al personale docente cui sia attribuito dal dirigente scolastico l'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione di cui all'art. 31 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, è corrisposta un'indennità, a partire dall'a.s. 2018/2019, per la durata dell'incarico medesimo, di ammontare e secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva provinciale per il personale ausiliario, tecnico e amministrativo delle istituzioni scolastiche, anche con riguardo alla copertura degli oneri derivanti.

PARTE SECONDA
TITOLO I

RETRIBUZIONE

CAPO I
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Struttura della retribuzione
(art. 81 CCPL 29.11.2004, sostituito dall'art. 12 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013)

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 unico dell'istituzione scolastica;
- 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, sostituito dall'art. 13 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013)**

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.

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.

TRIENNIO 2016-2018

Incrementi stipendi tabellari e conglobamento indennità vacanza contrattuale
(art. 44 Accordo 4.6.2018)

1. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari per posizioni stipendiali previsti dall'art. 2 del CCNL Scuola 4 agosto 2011, come attribuiti al personale docente delle istituzioni scolastiche della Provincia di Trento in applicazione dell'art. 17, comma 3, della legge provinciale 27 dicembre 2011, n. 18, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabella A/2018.
2. Da ogni data di decorrenza dell'attribuzione dei nuovi valori tabellari di cui alla Tabella A/2018 sono attuati i riassorbimenti delle differenze sulle posizioni stipendiali conservate ai sensi dell'art. 17, comma 3, della legge provinciale 27 dicembre 2011, n. 18, nei limiti dei miglioramenti economici tabellari attribuiti.
3. A decorrere dall'1 aprile 2018, nello stipendio tabellare è conglobata l'indennità di vacanza contrattuale nella misura riconosciuta al personale docente dallo Stato con decorrenza 2010, come indicato nell'allegata Tabella B/2018. Dalla medesima decorrenza cessa di essere corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta dalla Provincia con decorrenza 2010.

Effetti dei nuovi stipendi
(art. 45 Accordo 4.6.2018)

1. Salvo diversa previsione del CCPL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 44 hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 44 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla tabella A/2018, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

**Elemento perequativo
(art. 46 Accordo 4.6.2018)**

1. E' riconosciuto al personale individuato nell'allegata Tabella C/2018 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile, in relazione ai mesi di servizio nel periodo 1/3/2018 – 31/12/2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.
2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 45, comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/2018-31/12/2018.
3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.
4. Il personale destinatario di incarichi per supplenze brevi e saltuarie percepisce l'elemento perequativo una tantum di cui al presente articolo in relazione all'effettiva durata del servizio nel periodo indicato al comma 2, non applicando quanto previsto dal comma 1, relativamente alle frazioni di mese inferiori o superiori ai quindici giorni.

**Erogazione di somme una tantum
(art. 47 Accordo 4.6.2018)**

1. Al fine del riconoscimento del significativo impegno richiesto nel triennio 2016 – 2018 per la realizzazione degli obiettivi assegnati al sistema scolastico, tra i quali, in particolare, l'inclusione, il trilinguismo, l'alternanza scuola-lavoro, è attribuito per ciascuno degli anni scolastici 2016/2017 e 2017/2018 un importo "una tantum" di ammontare annuo pari a 375 euro al personale docente a tempo indeterminato e determinato comunque in servizio fino al termine delle lezioni nell'anno scolastico di riferimento.
2. L'importo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 45, comma 2, secondo periodo ed è corrisposto in unica soluzione entro la conclusione dell'anno scolastico 2017/2018.
3. Per i docenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'importo è riproporzionato in relazione al ridotto orario contrattuale nell'anno scolastico di riferimento. L'importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la non dovuta corresponsione dello stipendio tabellare o la sua corresponsione in misura ridotta.

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

**Progressione professionale
(art. 83 CCPL 29.11.2004, modificato dall'art. 6 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd.
24.07.2014)**

1. Al personale scolastico viene attribuito un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali. In

presenza delle disponibilità finanziarie di cui all'art. 17, comma 2, della legge provinciale 27 dicembre 2011, n. 18, 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, integrato dall'art. 7 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 24.07.2014)

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.

1 bis. A decorrere dal 1° settembre 2014, con riguardo all'introduzione del monte ore unico di cui al comma 5 dell'art. 26, l'assegno provinciale colonna B) di cui al presente articolo continua ad essere corrisposto per prestazioni aggiuntive pari a 40 ore.

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).

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.

**Incremento retribuzione professionale docenti
(art. 48 Accordo 4.6.2018)**

1. La retribuzione professionale docenti di cui all'art. 86 del CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 49 del CCPL 15.10.2007 è determinata dal 1.3.2018 negli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata Tabella D/2018. La nuova misura della retribuzione professionale docenti riassume, dalla data di attribuzione, l'incremento sulla medesima voce retributiva attribuito dall'art. 22, comma 1, dell'Accordo provinciale 5 settembre 2008.

**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 amministrate 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 unico dell'istituzione scolastica
(art. 89 " Fondo d'Istituto" del CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 51 CCPL 15.10.2007,
modificato dall'art. 24 CCPL 5.9.2008 e dall'art. 18 dell'accordo in ordine alle modalità di utilizzo
risorse FO.R.E.G. dd. 21.11.2012,
sostituito dall'art. 15 "Fondo unico dell'istituzione scolastica" dell'accordo modificativo del vigente
CCPL dd. 13.05.2013 a decorrere dall'a.s. 2013/2014, integrato dall'art. 8 dell'accordo modificativo
del vigente CCPL dd. 24.07.2014)**

1. E' costituito nelle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado il "Fondo unico dell'Istituzione scolastica", denominato FUIS, 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 FUIS, che finanzia esclusivamente attività eccedenti quelle previste dall'art. 26, è istituito allo scopo di:

- favorire una migliore funzionalità delle istituzioni scolastiche;
- qualificare 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.

3. Con il FUIS vengono finanziate, secondo le misure e le tipologie stabilite nella Tabella allegato 3 oppure 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;
- b. attività aggiuntive prestate per l'attuazione dei corsi di recupero per gli alunni con carenze negli apprendimenti;
- c. 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. Sono comprese le attività aggiuntive per ore di sostituzione colleghi per assenze brevi, per ore alternative all'insegnamento della religione, per attività complementari di educazione fisica.
- d. 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.
- e. attività prestate dai docenti con funzioni di collaborazione con il dirigente scolastico;
- f. funzioni strumentali al Progetto d'Istituto, individuate secondo quanto previsto dall'articolo 35 del CCPL 29.11.2004, come sostituito dall'articolo 18 del CCPL 15.10.2007 e modificato dall'articolo 16 dell'Accordo di data 21.11.2012;
- g. attività di pre-scuola e post-scuola per la sorveglianza degli alunni, in particolare quelli trasportati, indicate alla lettera c) del comma 1 dell'art. 27 del presente CCPL;
- h. attività didattiche che prevedono l'uso veicolare della lingua ladina, al fine di valorizzare l'insegnamento della lingua ladina;
- i. attività didattiche volte a favorire la valorizzazione e la tutela della minoranza mocheno-cimbra;
- j. per la realizzazione di progetti e iniziative individuati e attuati dalle istituzioni stesse finalizzati all'incremento ed allo sviluppo della qualità del sistema educativo provinciale.

Con il FUIS vengono altresì finanziati:

- k. il rimborso spese di viaggio o l'indennità chilometrica per l'utilizzo del proprio mezzo di trasporto per i docenti che svolgono l'attività di servizio, nella stessa giornata, in sedi situate in Comuni diversi, con riferimento al tragitto di andata e ritorno fra le sedi stesse, tenendo conto della residenza o abituale dimora. Per il personale assunto a tempo determinato 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.
- l. a far data dal 1° settembre 2015, attività di sorveglianza durante la mensa scolastica per la scuola secondaria di primo grado, da compensare con 26 euro orari;
- m. fino a 10 ore, per partecipazione alle attività collegiali dei consigli di classe, aggiuntive rispetto a quelle della lettera b) comma 3 dell'articolo 26;
- n. il rimborso spese di viaggio o l'indennità chilometrica per l'utilizzo del proprio mezzo di trasporto per i docenti incaricati dal dirigente scolastico di supplire colleghi assenti in plessi o sedi diversi da quello/a di assegnazione.

4. Il FUIS 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;

5. Il Consiglio di istituto, in coerenza con i criteri generali stabiliti dalla contrattazione decentrata di cui all'articolo 5, comma 3, lett. e), con propria deliberazione finanzia le attività da retribuire di cui ai commi precedenti, nel limite delle risorse finanziarie disponibili. Sono prioritariamente accantonate le risorse necessarie per le attività indicate al comma 3, lettere b), c), g), h), i) e k).

6. Il FUIS non può essere destinato a finalità diverse da quelle individuate al presente articolo.

Finanziamento del Fondo unico dell'istituzione scolastica
(art. 90 "Finanziamento del Fondo d'Istituto" del CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 52 CCPL 15.10.2007,
sostituito dall'art. 16 "Finanziamento del Fondo unico dell'istituzione scolastica" dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 a decorrere dall'a.s. 2013/2014, integrato dall'art. 9

dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 24.07.2014)

1. Il Fondo unico dell'istituzione scolastica (FUIS) è alimentato dall'a.s. 2013/2014 con le risorse corrispondenti ai compensi erogati al personale docente nell'a.s. 2011/2012 per le voci di cui al comma 2 con una riduzione del 15% sull'ammontare complessivo dell'erogato.

2. Confluiscono al FUIS, per l'utilizzo di cui al comma 1, le risorse destinate alle seguenti voci:

- 2.1 le risorse destinate al finanziamento del Fondo d'Istituto dal previgente art. 90 del CCPL;
- 2.2 le risorse destinate a compensare l'attività complementare di educazione fisica nei limiti di cui al previgente comma 2 dell'art. 45 del CCPL;
- 2.3 le risorse del Fondo provinciale per la sorveglianza degli alunni di cui alla previgente lettera d), comma 1, dell'art. 27 del CCPL;
- 2.4 le risorse destinate a compensare le ore eccedenti per la sostituzione di colleghi assenti e le ore alternative all'insegnamento della religione di cui al previgente comma 3 dell'art. 34, comma 3, del CCPL;
- 2.5 le risorse destinate al rimborso delle spese di viaggio per servizio su più sedi;
- 2.6 per le scuole delle isole linguistiche, le risorse destinate alla valorizzazione della lingua e cultura minoritaria di cui all'art. 97, commi 2 e 3, del vigente CCPL.

3. Confluiscono altresì nel Fondo, per la realizzazione di progetti ed iniziative per la qualità del sistema educativo provinciale disciplinati dall'art. 112 della legge provinciale 7 agosto 2006, n. 5, le risorse che la Giunta provinciale destina annualmente alle istituzioni scolastiche per il personale docente.

3 bis. A partire dall'anno scolastico 2015/2016, confluiscono inoltre nel Fondo ulteriori risorse pari a 752.000,00 euro (al netto oneri a carico della Provincia) per retribuire i docenti della scuola secondaria di primo grado incaricati della sorveglianza nelle mense scolastiche, alle condizioni di cui all'art. 26 bis. L'accordo di cui al comma 4 definisce i parametri di distribuzione tra le istituzioni scolastiche del primo ciclo di tali ulteriori risorse.

4. Con successivo accordo tra le parti firmatarie del presente contratto sono definiti i parametri di distribuzione tra le istituzioni scolastiche delle risorse di cui al presente articolo. Con il medesimo accordo sono definite eventuali quote percentuali del FUIS da destinare a specifiche attività tra quelle previste dall'art. 89 del CCPL, nonché eventuali limiti massimi annui dei compensi individuali da corrispondere.

Finanziamento del Fondo d'Istituto**(art. 25 CCPL 5.9.2008)§*****(si intende disapplicato a seguito dell'entrata in vigore del FUIS)***

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 OOS 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.

Costituzione del FUIS e decorrenza del presente accordo**(art. 3 accordo definizione parametri distribuzione risorse FUIS dd. 04.07.2013, modificato dall'art. 1 accordo di modifica accordo del 04.07.2013 definizione parametri distribuzione FUIS dd. 21.09.2015)**

1. Il FUIS, costituito secondo le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 90 del CCPL, come sostituito dall'art. 16 dell'Accordo 13 maggio 2013 e come integrato - a partire dall'a.s. 2015/2016 - dall'art. 9 dell'Accordo 7 luglio 2014, ammonta ad € 5.287.434,32 (al netto degli oneri riflessi) e su tale importo trovano applicazione le disposizioni del presente accordo.

2. All'importo complessivo del FUIS di cui al comma 1, si devono aggiungere le risorse del Fondo per la realizzazione di progetti ed iniziative per la qualità del sistema educativo provinciale di cui all'art. 112 della L.P.

5/2006 che la Giunta provinciale destina annualmente alle istituzioni scolastiche per il personale docente. Le disposizioni del presente accordo regolano anche l'utilizzo di tali risorse del Fondo per la qualità - quota docenti - nell'ambito del FUIS, fatte salve specifiche destinazioni di tali risorse previste dalla Giunta provinciale in sede di annuale assegnazione in coerenza con le finalità della norma di previsione.

3. Il presente accordo trova applicazione a decorrere dall'a.s. 2013/2014 e vale per gli anni scolastici successivi.

4. Per il primo anno di applicazione (a.s. 2013/2014), il FUIS spettante a ciascuna istituzione scolastica, come quantificato secondo il presente accordo, verrà ridotto per l'importo corrispondente ai 4/12 del Fondo di istituto già assegnato alle istituzioni scolastiche per l'anno solare 2013.

**Incremento risorse Fondo unico dell'istituzione scolastica dall'a.s. 2018/2019
(art. 51 bis Accordo 4.6.2018)**

1. A decorrere dall'a.s. 2018/2019, l'ammontare del Fondo unico dell'istituzione scolastica (FUIS) di cui al comma 1 dell'art. 3 dell'Accordo di definizione dei parametri di distribuzione delle risorse FUIS di data 4 luglio 2013, modificato dall'art. 1 dell'Accordo di modifica di data 21 settembre 2015 è incrementato di 250.000 € (al netto degli oneri riflessi). In virtù del predetto incremento il FUIS - a partire dall'a.s. 2018/2019 - ammonta ad € 5.537.434,32, cui sommano le risorse vincolate di cui all'art. 51, comma 1.

2. In relazione all'incremento di cui al comma 1 e a decorrere dal medesimo anno scolastico, la misura del parametro per la distribuzione del FUIS, di cui all'art. 4 dell'Accordo di definizione dei parametri di distribuzione delle risorse FUIS di data 4 luglio 2013, modificato dall'art. 2 dell'Accordo di data 21 settembre 2015, concernente la voce "A6) per ogni alunno - studente dei corsi curricolari" è rideterminata in 15 €.

Definizione dei parametri per la distribuzione del FUIS

(art. 4 accordo definizione parametri distribuzione risorse FUIS dd. 04.07.2013, modificato dall'art. 2 accordo di modifica accordo del 04.07.2013 definizione parametri distribuzione FUIS dd. 21.09.2015)

1. I parametri di distribuzione delle risorse del FUIS tra le istituzioni scolastiche sono i seguenti:

Parametro per la distribuzione del FUIS	Misura in €
A1) per ogni istituti dimensionato con più di 400 alunni	5.598,00
A2) per ogni istituto con meno di 400 alunni	3.727,00
A3) per ogni istituto	1.852,00
A4) per ogni istituto comprensivo	1.852,00
A5) per ogni plesso e/o succursale superiori ai 2.	328,00
A6) per ogni alunno - studente dei corsi curricolari	11,00
A7) per ogni km delle rete stradale che unisce il comune sede di plesso alla sede legale dell'istituzione scolastica	150,00
A8) per ogni plesso superiore ai 2 in soli istituti comprensivi	746,00
B) per ciascun posto previsto in organico di fatto per personale docente per la scuola secondaria in aggiunta al parametro C)	555,00
C) per ciascun posto di personale docente in organico di fatto	379,00
D) per sezioni funzionanti presso istituti di detenzione e pena	1.852,00
E) per sezioni funzionanti presso i presidi ospedalieri	1.852,00
F) per istituzione scolastica sedi di riferimento per l'attività dei centri territoriali per l'educazione per gli adulti	2.724,00
G) per le istituzioni con corsi serali curricolari	1.242,00
H) nella scuola secondaria di primo grado, per ogni rientro pomeridiano relativo alla prosecuzione dell'attività didattica di classe	435,00"

2. Il parametro B) trova applicazione, ai sensi dell'accordo 16 agosto 2011, solo nei confronti degli Istituti

superiori che non hanno adottato la forma organizzativa e didattica basata sull'unità di lezione di 50 minuti.

3. Nel caso in cui l'applicazione dei parametri di cui al comma 1, per l'anno scolastico di riferimento, comporti il superamento del limite di ammontare stabilito al comma 1 dell'art. 3, si provvederà a rideterminare proporzionalmente il parametro "C) per ciascun posto di personale docente in organico di fatto" fino al rientro nel limite stesso.

Attività da compensare con il FUIS e tipologia di compensi

(art. 5 accordo definizione parametri distribuzione risorse FUIS dd. 04.07.2013, modificato dall'art. 3 accordo di modifica accordo del 04.07.2013 definizione parametri distribuzione FUIS dd. 21.09.2015 modificato dall'art. 51 ter Accordo 4.6.2018)

1. Le attività da compensare con le risorse del FUIS sono dettagliate all'art. 89 del CCPL, come sostituito dall'art. 15 dell'Accordo 13 maggio 2013. Nel destinare le risorse a tali attività l'istituzione scolastica dovrà porre attenzione a quanto previsto dall'art 6 del presente accordo.

2. Le risorse del FUIS 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, comma 3, del CCPL.

3. *(soppresso dall'art. 51 ter Accordo 4.6.2018 a decorrere dal 1.9.2018)*

4. Per compensare le attività finanziate sul FUIS si utilizzano i compensi orari di cui alla tabella 3 allegata al CCPL 2002-2005 di data 29.11.2004, come sostituita dalla tabella di cui all'art. 27 CCPL 5.9.2008, secondo le tipologie di prestazione, oppure misure forfetarie che tengano conto fra l'altro dell'impegno orario richiesto dall'attività. Il compenso dovuto ai docenti per le ore di recupero per gli alunni con carenze formative prestate non può essere forfettizzato.

5. Ai docenti accompagnatori di viaggi d'istruzione e visite guidate spetta l'indennità forfetaria giornaliera prevista dall'art. 92, comma 2, del CCPL, come sostituito dall'art. 17 dell'Accordo 13 maggio 2013.

6. Per il rimborso spese di viaggio o l'indennità chilometrica per servizio in più sedi di cui all'art. 94 del CCPL, come sostituito dall'art. 18 dell'accordo 13 maggio 2013 o spettante ai docenti incaricati dal dirigente scolastico di supplire colleghi assenti in plessi o sedi diversi da quello/a di assegnazione, si applica l'allegato C) del CCPL 29.11.2004 come integrato dall'art. 48 del CCPL 15.10.2007.

Risorse del FUIS destinate a compensare specifiche attività

(art. 6 accordo definizione parametri distribuzione risorse FUIS dd. 04.07.2013, modificato dall'art. 4 accordo di modifica accordo del 04.07.2013 definizione parametri distribuzione FUIS dd. 21.09.2015)

1. Nell'ambito delle risorse assegnate sul FUIS per anno scolastico, le istituzioni scolastiche, nel destinare le risorse alle attività da compensare con il FUIS e con riguardo alle attività programmate, dovranno prioritariamente accantonare le risorse relative ai compensi per:

- a. rimborso spese di viaggio o indennità chilometrica per servizio su più sedi di cui alla lettera k), comma 3, dell'art. 89 del CCPL come sostituito dall'art. 15 dell'Accordo 13 maggio 2013 e per l'attività di supplenza prestata dai docenti, su conferimento di incarico da parte del dirigente scolastico, in relazione a colleghi assenti in plessi o sedi diverse da quello/a di assegnazione;
- b. attività aggiuntive di insegnamento - attività complementare di educazione fisica. Ogni istituzione scolastica curerà l'espletamento dell'attività complementare di educazione fisica attraverso uno specifico progetto, da trasmettere ad avvio di anno scolastico al Dipartimento della conoscenza, utilizzando i diversi istituti contrattuali. Qualora si faccia ricorso al FUIS, all'attività complementare potrà essere destinata una quota di risorse del parametro C) dell'art. 4, fino al 6% negli istituti comprensivi e fino all'8% negli istituti superiori (compresi gli istituti comprensivi verticalizzati);
- c. attività aggiuntive di insegnamento - ore alternative all'insegnamento della religione. Nel relativo progetto dell'istituzione scolastica, saranno indicati i diversi istituti contrattuali necessari allo svolgimento dell'attività medesima, tra cui eventualmente anche il FUIS;
- d. funzioni strumentali. Le risorse per compensare tali funzioni sono contenute entro il limite definito dai parametri A1) e A2) dell'art. 4;
- e. collaborazione con il dirigente scolastico. La quota di risorse destinata ai relativi compensi è contenuta nel limite massimo del 12%; in relazione a quanto previsto dall'art. 2, comma 6, dell'Accordo 28 settembre 2010 tale percentuale viene applicata sulla dotazione del Fondo di istituto

dell'anno 2010, rideterminata in base ai dati dell'anno scolastico di riferimento, ridotta del 15%. Al collaboratore che sostituisce il dirigente scolastico con diritto al relativo compenso, per il periodo della sostituzione non compete il compenso di cui alla presente lettera e);

f. viaggi di istruzione e alle visite guidate. Le risorse destinate a riconoscere i compensi forfetari giornalieri spettanti ai docenti per l'accompagnamento ai viaggi di istruzione e alle visite guidate non possono superare il 20% del FUIS; in relazione a quanto previsto dall'art. 2, comma 6, dell'Accordo 28 settembre 2010 tale percentuale viene applicata sulla dotazione del Fondo di istituto dell'anno 2010, rideterminata in base ai dati dell'anno scolastico di riferimento, ridotta del 15%;

g. nelle istituzioni scolastiche in cui sono presenti docenti che operano nei centri territoriali, nei corsi serali della scuola secondaria superiore, nelle scuole presso gli ospedali e gli istituti penitenziari, nonché nei corsi di alfabetizzazione e nei corsi sperimentali per lavoratori (150 ore), si applica l'art. 41, comma 1, lett. f. e g. del CCPL per la specifica ed autonoma destinazione di risorse;

h. attività di sorveglianza durante la mensa scolastica per la scuola secondaria di primo grado.

2. Con il FUIS vanno compensate con priorità, secondo quanto previsto al comma 5 dell'art. 89 del CCPL, come sostituito dall'art. 15 dell'Accordo 13 maggio 2013, anche le seguenti iniziative:

- lettera b), comma 3, dell'art. 89 del CCPL, come sostituito dall'art. 15 dell'Accordo 13 maggio 2013: attività aggiuntive prestate per l'attuazione dei corsi di recupero per gli alunni con carenze negli apprendimenti, tenuto anche conto delle previsioni di cui all'art. 2, comma 5, dell'Accordo 28 settembre 2010, come modificato dall'art. 2 dell'Accordo 13 maggio 2013, e all'art. 25, comma 3, del CCPL 5.9.2008;
- lettera c), comma 3, dell'art. 89 del CCPL, come sostituito dall'art. 15 dell'Accordo 13 maggio 2013: attività aggiuntive di insegnamento;
- lettera g), comma 3, dell'art. 89 del CCPL, come sostituito dall'art. 15 dell'Accordo 13 maggio 2013: attività di pre-scuola e post-scuola per la sorveglianza degli alunni, in particolare quelli trasportati.

3. Le risorse non utilizzate per le attività di cui ai commi precedenti sono utilizzate per retribuire le altre attività compensabili con il FUIS.

Limiti massimi annui dei compensi individuali

(art. 7 accordo definizione parametri distribuzione risorse FUIS dd. 04.07.2013)

1. A ciascun docente non possono essere corrisposti cumulativamente sul FUIS compensi annui – per anno scolastico – per un importo superiore ad € 6.000,00 annui lordi, escluso quanto eventualmente corrisposto per rimborso delle spese di viaggio o indennità chilometrica per servizio su più sedi, nonché le attività aggiuntive di insegnamento relative ad attività complementare di educazione fisica e ad ore alternative all'insegnamento della religione.

2. Fermo restando il disposto di cui al comma 1, il compenso per l'attività di collaborazione del dirigente scolastico non può essere superiore ad € 5.400,00 annui lordi. Nel caso di esonero o di semiesonero del docente individuato quale collaboratore del dirigente scolastico si dovrà tenere conto di tale condizione nella quantificazione del compenso. In caso di esonero totale il limite massimo del compenso per collaboratore del dirigente è di € 3.700,00 annui lordi.

Risorse destinate alla valorizzazione e tutela delle minoranze linguistiche

(art. 8 accordo definizione parametri distribuzione risorse FUIS dd. 04.07.2013)

1. Il FUIS dell'istituzione scolastica ove si fa uso della lingua ladina è incrementato di € 9.300,00. Tali risorse sono finalizzate alla valorizzazione dell'insegnamento della lingua ladina.

2. L'incremento della dotazione del FUIS delle istituzioni scolastiche delle isole linguistiche mochena e cimbra previsto dall'art. 97, comma 3 del CCPL, come sostituito dall'art. 19 dell'Accordo 13 maggio 2013, finalizzato alla valorizzazione e alla tutela delle minoranze mochena o cimbra, è ripartito tra le istituzioni medesime al 35% (tutela e valorizzazione minoranza mochena) e al 65% (tutela e valorizzazione minoranza cimbra) con riguardo agli insegnanti impegnati sugli specifici progetti.

Assegnazione di risorse al FUIS per il riconoscimento di particolari attività

(art. 51 Accordo 4.6.2018)

1. A decorrere dall'a.s. 2018/2019 e per il triennio scolastico 2018/2021 sono assegnate alle istituzioni scolastiche nell'ambito del Fondo unico dell'istituzione scolastica risorse pari a 1.000.000 € (al netto degli oneri riflessi)

vincolate a incentivare le seguenti attività aggiuntive:

- a. insegnamento in CLIL;
- b. formazione e aggiornamento linguistici e metodologico-didattici per l'insegnamento in CLIL;
- c. attività di *team* CLIL.

2. Entro il mese di ottobre dell'anno scolastico di riferimento, le risorse di cui al comma 1 sono ripartite tra le istituzioni scolastiche sulla base del numero delle ore di insegnamento CLIL, valorizzate in base ai coefficienti 0,6 per la scuola primaria e 1,6 per la scuola secondaria di primo e secondo grado, previste dal Piano Trentino Trilingue per il medesimo anno scolastico. Qualora emergesse la necessità di modificare le modalità di ripartizione per gli anni scolastici successivi al 2018/2019, tali modifiche saranno definite mediante contrattazione decentrata a livello di Dipartimento della conoscenza.

3. Ferma restando la destinazione vincolata delle risorse di cui al presente articolo, la contrattazione decentrata a livello di istituzione scolastica definisce i criteri generali per l'attribuzione delle risorse assegnate in base al comma 2. I compensi individuali attribuiti per le attività indicate alle lettere a), b) e c) del comma 1, che non cumulano con quelli attribuiti per le altre attività del Fondo unico della istituzione scolastica, non possono superare il limite complessivo annuo di 1.500 euro.

4. La destinazione delle risorse di cui al presente articolo sarà riesaminata dalle parti firmatarie del presente accordo entro il mese di giugno 2021 per la conferma di utilizzo o l'assegnazione ad altro obiettivo.

***Assegnazione di risorse al FUIS per il riconoscimento di particolari attività
(art. 2 accordo modifica art. 51 accordo 04.06.2018 di data 04.08.2021)***

1. Per il triennio scolastico 2021/2024 sono assegnate alle istituzioni scolastiche nell'ambito del Fondo unico dell'istituzione scolastica risorse pari a 1.000.000 € (al netto degli oneri riflessi) vincolate a incentivare le attività definite dalle singole istituzioni scolastiche, in conformità al piano trilingue della Provincia, che siano idonee a potenziare l'apprendimento delle lingue straniere come di seguito indicate:

- a) insegnamento in CLIL e attività di insegnamento finalizzate al potenziamento linguistico;
- b) formazione e aggiornamento linguistici e metodologico-didattici per l'insegnamento con metodologia CLIL o con metodologie volte al potenziamento linguistico;
- c) attività con gli studenti, CLIL o multidisciplinari, che coinvolgono più docenti, finalizzate al potenziamento linguistico.

2. Entro il mese di ottobre dell'anno scolastico di riferimento, le risorse di cui al comma 1 sono ripartite tra le istituzioni scolastiche sulla base del numero delle ore di potenziamento linguistico previste per il medesimo anno scolastico, valorizzate in base ai coefficienti 0,6 per la scuola primaria e 1,6 per la scuola secondaria di primo e secondo grado. Qualora emergesse la necessità di modificare le modalità di ripartizione, tali modifiche saranno definite mediante contrattazione decentrata a livello di Dipartimento Istruzione e cultura.

3. Ferma restando la destinazione vincolata delle risorse di cui al presente articolo, la contrattazione decentrata a livello di istituzione scolastica definisce i criteri generali per l'attribuzione delle risorse assegnate in base al comma 2. I compensi individuali attribuiti per le attività indicate alle lettere a), b) e c) del comma 1, che non cumulano con quelli attribuiti per le altre attività del Fondo unico della istituzione scolastica, non possono superare il limite complessivo annuo di 1.500,00 euro.

4. La destinazione delle risorse di cui al presente articolo sarà riesaminata dalle parti firmatarie del presente accordo entro il mese di giugno 2024 per la conferma di utilizzo o l'assegnazione ad altro obiettivo.

**Viaggi di istruzione e visite guidate
(art. 92 CCPL 29.11.2004, sostituito dall'art. 17 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd.
13.05.2013 a decorrere dall'a.s. 2013/2014)**

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 unico dell'istituzione scolastica 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 8 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.

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 come sostituito dall'art. 49 Accordo 4.6.2018)

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 residenza o da quelli richiesti, è corrisposta, nel caso di incremento della distanza tra residenza e sede scolastica e comunque per una distanza tra le stesse non inferiore a 20 chilometri, una indennità *una tantum* di € 1.550,00 in caso di effettiva assunzione di servizio nella nuova sede assegnata e ferma restando la permanenza nella nuova sede per almeno un biennio scolastico.

Servizio in più sedi
(art. 94 CCPL 29.11.2004, modificato dall'art. 53 CCPL 15.10.2007, sostituito dall'art. 18 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013)

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 a tempo determinato 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, sostituito dall'art. 19 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 a decorrere dall'a.s. 2013/2014, modificato dall'art. 10, comma 1 lett. b, accordo definizione parametri distribuzione risorse FUIS dd. 04.07.2013)

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 unico dell'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. La dotazione del Fondo unico dell'istituzione scolastica è incrementata altresì, per favorire la valorizzazione e la tutela della minoranze mocheno o cimbra, dell'importo di € 8.520,00.

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.

T.F.R., anticipazioni, previdenza complementare (art. 50 Accordo 4.6.2018 di modifica art. 99 CCPL 29.11.2004)

1. L'Allegato D di cui al comma 1 dell'art. 98 del CCPL 29.11.2004 è sostituito dall'Allegato D/2018 al presente accordo.

In data 20.12.2018 le parti firmatarie dell'Accordo di revisione del CCPL personale docente della scuola a carattere statale 4 giugno 2018 hanno sottoscritto il seguente Accordo di interpretazione autentica dell'art. 50 dell'Accordo medesimo, nel testo che segue:

""L'Allegato D/2018 dell'Accordo di revisione del CCPL del personale docente della scuola a carattere statale sottoscritto il 4 giugno 2018 sostituisce esclusivamente, in coerenza con la volontà originaria delle parti firmatarie del predetto Accordo, la parte C "Disciplina di concessione delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto" dell'Allegato D di cui al comma 1 dell'art. 98 del CCPL 29.11.2004.".

Il presente accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza dell'Accordo di revisione del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale docente della scuola a carattere statale sottoscritto il 4 giugno 2018."

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.

Sostituzione dell'Allegato C in materia di trattamento economico di missione (Art. 2 Accordo 4.2.2019)

1. L'Allegato C al CCPL 29.11.2004, come integrato dall'art. 48 del CCPL 15.10.2007, è sostituito dall'Allegato

C/2019 al presente accordo.

2. Tutti i rinvii all'Allegato C contenuti in disposizioni del CCPL 29.11.2004 e ss.mm. si intendono riferiti all'Allegato C/2019 dalla data dell'1.3.2019.

CAPO V

FONDO PER LA RIORGANIZZAZIONE E L'EFFICIENZA GESTIONALE (FO.R.E.G.)

Utilizzo delle risorse del Fondo straordinario ex articolo 3 l.p. n. 27/2010 (art. 2 dell'accordo in ordine alle modalità di utilizzo delle risorse FO.R.E.G. dd. 21.11.2012)

1. Per i fini previsti dall'articolo 3, comma 1, lettera a), della legge provinciale n. 27/2010 (legge finanziaria provinciale anno 2011), come declinati nel Protocollo d'intesa di data 15 febbraio 2012 tra Provincia e Organizzazioni sindacali del Comparto Scuola, sono utilizzate le risorse del Fondo straordinario di cui al medesimo articolo 3, comma 2, della citata legge provinciale.

2. Le risorse del Fondo di cui al comma 1 spettanti al personale del Comparto Scuola, secondo la ripartizione operata dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 2977 di data 30 dicembre 2011, sono pari a complessivi € 16.409.000,00 (oneri riflessi compresi), per i due anni 2011 e 2012, di cui € 12.363.000,00, (oneri riflessi compresi), utilizzabili per il personale dell'area negoziale destinataria di questo accordo.

Erogazione del Fondo straordinario per l'anno scolastico 2011/2012 (art. 3 dell'accordo in ordine alle modalità di utilizzo delle risorse FO.R.E.G. dd. 21.11.2012)

1. Per l'anno scolastico 2011/2012, il 75% dell'ammontare del Fondo straordinario ex articolo 3, comma 2, l.p. n. 27/2010, riferito al personale destinatario di questo accordo per i due anni 2011 e 2012, decurtato delle risorse accantonate dall'Amministrazione per il finanziamento delle disposizioni di cui all'articolo 17, comma 2, della legge provinciale 27 dicembre 2011, n. 18, è volto a compensare il perseguimento da parte del personale docente, sia a tempo indeterminato che determinato, dei seguenti obiettivi, definiti nel Protocollo d'intesa di data 15 febbraio 2012 e richiamati nelle direttive formulate dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 646 di data 5 aprile 2012:

- definire i piani di studio dell'istituzione scolastica sulla base dei piani di studio provinciali;
- iniziare a introdurre un sistema di valutazione degli studenti tenendo conto delle competenze dagli stessi acquisite in attuazione del regolamento provinciale sulla valutazione degli studenti;
- definire dei progetti di inclusione degli studenti con bisogni educativi speciali e degli studenti stranieri;
- sviluppare l'insegnamento in lingua straniera di discipline non linguistiche (CLIL);
- innovare la didattica, anche attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie.

2. I compensi spettanti al personale docente per la partecipazione al raggiungimento degli obiettivi declinati al comma 1 sono erogati secondo i parametri di distribuzione indicati a fianco di ciascuna qualifica, secondo la seguente tabella:

QUALIFICHE	PARAMETRO DI DISTRIBUZIONE FO.R.E.G.
docenti scuola primaria	100,0
docenti non laureati scuola secondaria	101,6
docenti scuola secondaria di primo grado	109,8
docenti scuola secondaria di secondo grado	113,9

3. Il compenso di cui al comma 2 è erogato sia ai docenti a tempo indeterminato che ai docenti a tempo determinato che abbiano prestato nell'anno scolastico 2011/2012 almeno 180 giorni di servizio effettivo maturati entro il 30 giugno 2012. A tal fine non sono computate quale servizio effettivo le assenze dal servizio a qualsiasi causa dovute, ad esclusione delle assenze relative a:

- congedo di maternità e paternità;
- malattia per causa di servizio ed infortuni;
- ferie;
- permessi sindacali;
- donazione di sangue, per il giorno del prelievo, e donazione del midollo osseo;
- permessi legge n. 104/1992, qualora fruiti a giornata.

4. Il compenso di cui al comma 2 è erogato proporzionalmente alla quantità e alla durata della prestazione lavorativa.

Costituzione e finanziamento del FO.R.E.G.

(art. 4 dell'accordo in ordine alle modalità di utilizzo delle risorse FO.R.E.G. dd. 21.11.2012)
Abrogato dall'art. 21 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 con effetto sull'intero anno scolastico 2012/2013

1. A partire dall'anno scolastico 2012/2013 è istituito il "Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale", di seguito denominato FO.R.E.G..

2. Per l'anno scolastico 2012/2013 il FO.R.E.G. è finanziato dalle risorse pari al restante 25% del Fondo straordinario ex articolo 3, comma 2, l.p. n. 27/2010, per la parte riferita al personale destinatario di questo accordo per i due anni 2011 e 2012, decurtato delle risorse accantonate dall'Amministrazione per il finanziamento delle disposizioni di cui all'articolo 17, comma 2, della legge provinciale 27 dicembre 2011, n. 18.

Obiettivo di utilizzo del FO.R.E.G.

(art. 5 dell'accordo in ordine alle modalità di utilizzo delle risorse FO.R.E.G. dd. 21.11.2012)
Abrogato dall'art. 21 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 con effetto sull'intero anno scolastico 2012/2013

1. L'obiettivo di utilizzo del FO.R.E.G. è quello di incentivare il progetto di riorganizzazione delle attività nel settore scolastico attraverso il riconoscimento di effettivi strumenti di efficienza gestionale.

2. Per l'anno scolastico 2012/2013 le risorse del FO.R.E.G. di cui all'articolo 4, comma 2, dovranno essere utilizzate sulla base di criteri per il miglioramento della qualità del servizio, definiti secondo quanto previsto dall'articolo 6. Tali risorse sono destinate alle strutture scolastiche in relazione alla consistenza del personale assegnato alle medesime alla data dell'1 novembre 2012.

Contrattazione decentrata

(art. 6 dell'accordo in ordine alle modalità di utilizzo delle risorse FO.R.E.G. dd. 21.11.2012)
Abrogato dall'art. 21 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 con effetto sull'intero anno scolastico 2012/2013

1. Per l'anno scolastico 2012/13 dovranno essere utilizzati criteri che premiano l'impegno dei singoli nella realizzazione delle strategie di sistema, oppure la promozione della qualità degli apprendimenti, l'impegno nella valutazione del sistema anche riferito agli apprendimenti degli studenti, lo sviluppo continuo della professionalità del docente.

In particolare potranno essere incentivate le iniziative di inclusione degli studenti con bisogni educativi speciali, di integrazione degli alunni stranieri, le azioni per la valorizzazione delle eccellenze, i progetti di orientamento volti alla riduzione dei tassi di abbandono e di insuccesso, i progetti per l'introduzione di metodologie innovative nella didattica, l'investimento dei docenti nella formazione anche linguistica, la partecipazione attiva a progetti per la sperimentazione della valutazione degli insegnanti e per la valutazione esterna delle istituzioni scolastiche e l'utilizzo di strumenti informatizzati per la gestione delle attività connesse alla didattica (es. registro elettronico e altro).

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 7, a livello di Dipartimento della conoscenza, con accordo decentrato sono individuati i criteri generali di ripartizione delle risorse complessivamente a disposizione per il FO.R.E.G. per l'anno scolastico 2012/2013 e gli obiettivi generali da perseguire negli ambiti di cui al comma 1. Nel medesimo accordo sarà data indicazione dei criteri e modalità per l'erogazione al personale docente dei compensi connessi.

3. A livello di istituzione scolastica, la contrattazione decentrata definisce, tenuto conto degli obiettivi generali fissati nella contrattazione decentrata di cui al comma 2:

- a. gli obiettivi specifici da perseguire;
- b. i criteri per l'individuazione del personale coinvolto;
- c. le modalità di distribuzione tra i vari obiettivi specifici delle risorse a disposizione dell'istituzione scolastica.

4. Il limite massimo del compenso spettante ai docenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi finanziati con le risorse di cui all'articolo 4, comma 2, è pari ad annui lordi € 1.000,00.

5. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche al personale a tempo determinato.

Parziale raggiungimento degli obiettivi

(art. 7 dell'accordo in ordine alle modalità di utilizzo delle risorse FO.R.E.G. dd. 21.11.2012)
Abrogato dall'art. 21 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 con effetto sull'intero anno scolastico 2012/2013

1. In casi eccezionali, adeguatamente motivati, di raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore al 100%, l'Amministrazione provvede, previa informazione alle Organizzazioni sindacali, alla proporzionale riduzione della quota agli stessi riferita.

2. Eventuali risorse non erogate sono destinate ad ulteriore finanziamento del F.O.R.E.G. per il secondo anno scolastico successivo a quello cui si riferisce il parziale raggiungimento degli obiettivi.

Assenze per malattia

(art. 8 dell'accordo in ordine alle modalità di utilizzo delle risorse FO.R.E.G. dd. 21.11.2012)

1. A partire dall'anno scolastico 2012/2013 per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, nei confronti dei dipendenti di cui all'articolo 1 è operata una ritenuta giornaliera negli importi lordi per categoria di seguito descritti:

QUALIFICHE	IMPORTO GIORNALIERO LORDO DELLA RITENUTA
docenti scuola primaria	€ 3,50
docenti non laureati scuola secondaria	€ 3,60
docenti scuola secondaria di primo grado	€ 3,80
docenti scuola secondaria di secondo grado	€ 3,90

2. La riduzione di cui al comma 1 non si applica alle assenze derivanti da malattie per causa di servizio ed infortuni.

3. L'ammontare annuo delle ritenute operate ai sensi di questo articolo non può essere superiore all'importo derivante dall'applicazione del comma 2 dell'articolo 3.

4. L'Amministrazione individua le modalità operative per l'applicazione delle disposizioni di questo articolo.

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, sostituito dall'art. 56 CCPL 15.10.2007, sostituito dall'art. 20 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 a decorrere dall'a.s. 2013/2014)**

1. L'orario settimanale di servizio del personale docente di religione cattolica è di 22 ore più 2 ore per la programmazione nella scuola primaria e di 18 ore nella scuola secondaria, con un numero massimo di 9 classi nella scuola primaria e di 15 classi nella scuola secondaria.

2. Fatto salvo quanto previsto per la funzione docente, le quattro ore nella scuola primaria e le tre ore nella scuola secondaria eccedenti l'orario di insegnamento della religione da rendere per il completamento dell'orario di servizio sono da destinarsi prioritariamente ad attività con gli studenti e/o di collaborazione con la dirigenza nonché ad attività a disposizione della scuola.

3. Le frazioni di orario dei docenti di religione nominati a orario parziale vengono calcolate in ventiquattresimi per la scuola primaria, comprensivi anche della quota proporzionale per la programmazione, 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 accordo modificativo ddd. 18.02.2010 a decorrere dall'anno scolastico 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,
abrogato dall'art. 10 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 24.07.2014 a decorrere dall'a.s.
2015/2016)
(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:

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 dichiara disponibile – con contratto individuale – ad espletare tale servizio per almeno un quadriennio, al termine del quale la disponibilità potrà essere rinnovata.	- 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.
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 sottoscrive la disponibilità al vincolo quadriennale.	- 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.
B) docente specializzato con contratto di lavoro a tempo indeterminato, titolare sulla scuola comune, 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.	- 24 ore settimanali di cui 20 ore di insegnamento fra scuola comune e lingua comunitaria (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.
C) docente con contratto di lavoro a tempo determinato con titolo idoneo all'insegnamento della lingua comunitaria.	- 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.
D) docente "veicolare" in organico presso l'istituzione scolastica, con contratto a tempo	24 ore settimanali di cui: 18 ore di insegnamento così articolate:

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).

-Ipotesi a) - almeno 9 ore di insegnamento di discipline in lingua comunitaria (CLIL) e le restanti ore di insegnamento di scuola comune nella stessa classe,

oppure

-Ipotesi b) - 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.

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.

Insegnamento della lingua straniera nella scuola primaria (art. 10 dell'accordo di modifica vigente CCPL dd. 24.07.2014)

1. Le riduzioni d'orario di cui all'art. 6 dell'accordo di data 18 febbraio 2010 abrogativo dell'art. 105 del CCPL 29 novembre 2004, come sostituito dall'art. 58 del CCPL 15 ottobre 2007, in scadenza al 31 agosto 2014 sono prorogate di un anno nei confronti dei docenti che ne beneficiano nell'a.s. 2013/2014.

2. A decorrere dall'a.s. 2015/2016, l'art. 6 dell'accordo di data 18 febbraio 2010 è abrogato.

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 finale (Art. 53 Accordo 4.6.2018)

1. Le parti si impegnano ad avviare entro 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo le trattative per l'esame e la negoziazione di alcuni istituti contrattuali che necessitano di ulteriori valutazioni congiunte tra le

parti medesime rispetto a quanto definito con il presente accordo, tra i quali: il rapporto di lavoro a tempo parziale, la malattia per il personale a tempo determinato, particolari disposizioni delle norme a tutela della maternità e norme inerenti alle responsabilità disciplinari.

2. Le parti convengono sulla necessità e sul conseguente impegno per la redazione di un Testo unico della disciplina contrattuale provinciale succedutasi dal 2004 fino al presente accordo.

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.

Codice di comportamento
(Art. 52 Accordo 4.6.2018)

1. Il Codice di comportamento costituente l'Allegato E al CCPL 29.11.2004 è sostituito dall'Allegato E/2018 al presente accordo.

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.R.A.N. un gruppo di lavoro permanente in funzione di comitato di coordinamento per le procedure di conciliazione e di arbitrato e così convengono di denominarlo. Il comitato di coordinamento dovrà sostenere l'avvio degli istituti definiti nel presente allegato al CCPL nonché monitorare tutte le fasi attuative del medesimo. Per la particolare rilevanza e novità della funzione arbitrale nell'ambito del contenzioso del lavoro, in considerazione anche dell'affidamento che le parti interessate ripongono in essa, il comitato di coordinamento dovrà sollecitamente favorire la partecipazione di soggetti qualificati a percorsi formativi che garantiscano una adeguata preparazione degli arbitri. In prima applicazione, il comitato provvederà alla compilazione di una lista di arbitri per l'avvio immediato delle procedure di cui alla presente regolamentazione. In ogni caso la lista di arbitri ha carattere di residualità, nel senso che le parti vi ricorreranno in caso di mancato accordo fra le stesse sulla scelta dell'arbitro. Lo statuto del comitato di coordinamento costituisce parte integrante della presente regolamentazione.

2. Alle procedure qui regolate possono inoltre accedere dipendenti e amministrazioni con sede in provincia di Trento non destinatari dei prenommati contratti su rinvio dei contratti collettivi ad essi applicabili previa convenzione con la Provincia di disciplina del contributo dovuto per le spese di funzionamento di cui all'art. 10, c. 2.

TITOLO II

PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

Art. 2

Tentativo obbligatorio di conciliazione

1. La parte che intenda avviare una controversia individuale di lavoro concernente un rapporto di lavoro alle dipendenze di una delle amministrazioni destinatarie dei contratti collettivi disciplinati dalla l.p. n. 7/1997, di competenza del giudice del lavoro, può, in alternativa al tentativo obbligatorio di conciliazione 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, ricusare motivatamente il conciliatore sorteggiato per i motivi previsti dall'art. 52 c.p.c. La Segreteria provvede alla nuova individuazione del conciliatore ai sensi del comma 5; il conciliatore così individuato non è più ricusabile dalla stessa parte.

7. Nel giorno stabilito per la convocazione, il conciliatore, assistito da personale della Segreteria, verificata la presenza delle parti o dei loro rappresentanti, eventualmente assistiti a proprie spese da un esperto, valuta l'ammissibilità dell'istanza di conciliazione e procede al tentativo obbligatorio di conciliazione nel rispetto di quanto previsto dalla presente regolamentazione ed esplorando ogni utile possibilità per pervenire alla soluzione concordata della controversia. Qualora, con l'ausilio delle parti, individui tale possibilità o ne ritenga comunque l'opportunità in relazione ai contenuti della controversia e alle posizioni delle parti, formula relativa proposta conciliativa alle parti con gli effetti di cui all'art. 66, c. 7, d. lgs. n. 165/2001, raccogliendone poi in sede separata l'accettazione o il rigetto. Il tentativo di conciliazione si conclude comunque entro i quindici giorni successivi alla data della prima riunione.

8. Nel caso di mancata comparizione alla riunione di conciliazione, di una o entrambe le parti, in assenza di giustificati motivi tempestivamente comunicati, il conciliatore redige relativo verbale di mancata comparizione consegnandone copia alla parte eventualmente comparsa; in caso di assenza giustificata viene fissata una nuova prima riunione. In caso di inammissibilità del tentativo di conciliazione viene redatto verbale di inammissibilità della relativa istanza. In caso di accettazione della proposta, anche parziale, viene redatto relativo verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti, dal conciliatore e dal segretario, consegnandone copia alle parti. Per il rappresentante dell'amministrazione opera l'immunità da responsabilità amministrativa di cui all'art. 66, d. lgs. n. 165/2001. In caso di mancata accettazione della proposta da parte di una o entrambe le parti viene nelle medesime forme redatto verbale di mancata conciliazione con l'indicazione della proposta e della parte eventualmente disposta ad accettarla nonché delle valutazioni espresse dalle parti. Qualora la mancata accettazione della proposta dipenda da una divergenza delle parti sull'interpretazione, validità ed efficacia di una norma di contratto collettivo, il verbale ne dà specifica

indicazione con sintetica esposizione delle posizioni assunte in merito dalle parti. L'istanza di conciliazione e le osservazioni prodotte dalle parti costituiscono parte integrante del verbale di mancata conciliazione

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

10. Il conciliatore ha diritto alle indennità di cui all'all. 2 erogate dalla Provincia e imputate agli oneri generali di amministrazione e di funzionamento di cui all'art. 10, c. 2. Nessun compenso spetta al conciliatore in caso di superamento del termine di cui al comma 7.

11. Per il deposito del verbale di conciliazione e la relativa dichiarazione di esecutività si applica quanto previsto dall'art. 411, terzo comma, c.p.c.

TITOLO III **ARBITRATO IRRITUALE**

Art. 3 **Accordo di deferimento della controversia ad arbitri**

1. In caso di inutile esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 2 o del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 65 del d. lgs. n. 165/2001 o di decorso del termine di novanta giorni dallo stesso articolo previsto, l'interessato può, entro sessanta giorni dalla data del relativo verbale o di scadenza del predetto termine, anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderisca o abbia conferito mandato, comunicare all'altra, tramite raccomandata A.R., una proposta di deferire ad arbitri la controversia non conciliata ai sensi dell'art. 2 secondo la procedura di cui ai seguenti articoli.

2. La proposta deve contenere:

- le generalità del proponente e dell'eventuale rappresentante, la residenza e il luogo in cui deve essere comunicata l'eventuale accettazione;
l'indicazione della pretesa fatta valere e gli estremi del relativo verbale di mancata conciliazione, salvo la documentata decorrenza del termine di novanta giorni;
- la proposta di deferire ad arbitri la soluzione della controversia indicata secondo le disposizioni previste dalla presente regolamentazione;
- il termine per l'eventuale accettazione indicato al comma 3;
- 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.RA.N. Nella sezione B sono iscritti i soggetti che ottengono l'assenso della maggioranza dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali. Nella sezione C sono iscritti i soggetti che ottengono il doppio assenso con preferenza per quelli appartenenti alle categorie sub lett. a) e b) del comma 2; tali soggetti svolgono le funzioni di conciliatore unico e di presidente di collegio arbitrale.

4. Costituisce motivo di cancellazione dalle liste, deliberata a giudizio insindacabile del comitato di coordinamento:

- a. la perdita dei requisiti di cui al comma 2;
- b. la violazione degli obblighi di imparzialità e di indipendenza;
- c. il mancato espletamento dell'incarico senza giustificati motivi o, a prescindere, per tre volte consecutive;
- d. l'inadempimento dell'obbligo di restituzione delle indennità di cui all'art. 6, c. 11;
- e. la reiterata violazione di norme legge e di procedimento;
- f. la perdurante incapacità psicofisica.

5. Il soggetto cancellato dalla lista ai sensi del comma 4 non può presentare nuova domanda di iscrizione alla lista prima del decorso di cinque anni dalla data del provvedimento di cancellazione.

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

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

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

TARIFFE ARBITRO UNICO

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

TARIFFE COMPONENTI E PRESIDENTE DEL COLLEGIO PER ARBITRALE

	Valore indeterminato di modesta 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 rimosse 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.

TRATTAMENTO DI MISSIONE PER IL 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. Spetta al dirigente scolastico conferire successivamente l'affidamento dell'incarico e le responsabilità connesse.
2. Le missioni di servizio, diverse da quelle di cui al comma 1, sono autorizzate dal dirigente scolastico, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili. La richiesta di autorizzazione deve indicare il luogo, la durata presunta, il motivo della trasferta nonché il mezzo impiegato, ai fini della verifica della congruità dello stesso in relazione alla missione da effettuare.

Art. 2 Foglio di viaggio

1. Il dettaglio della missione è riportato su apposito foglio di viaggio. Sul foglio di viaggio sono riportate le attestazioni del docente concernenti l'effettuazione della missione ed in particolare: il luogo, la durata, il mezzo, gli eventuali chilometri percorsi, le spese sostenute e ammissibili a rimborso ai sensi dei successivi articoli, nonché eventuali anticipi ricevuti.

Art. 3 Mezzi di trasporto

1. Per lo svolgimento della missione il docente utilizza prioritariamente i mezzi dell'Amministrazione, compreso il car-sharing se attivato, ed i seguenti mezzi di trasporto pubblici:

- autobus, corriere ed altri mezzi di trasporto;
- navi ed altri mezzi di trasporto marittimo quando il luogo da raggiungere non abbia accesso che dal mare, lago o fiume;
- treno di qualsiasi tipo in classe prima per tutto il personale, comprese le carrozze letto singole nel caso di viaggi notturni;
- aerei, nella classe più economica.

2. In mancanza del mezzo dell'Amministrazione, ivi compreso il car-sharing se attivo, i docenti possono utilizzare il mezzo privato – autorizzato secondo le modalità fissate dall'organo di governo dell'ente – nei seguenti casi:

- quando l'uso del mezzo proprio risulta per l'ente più conveniente del mezzo pubblico in termini economici ed organizzativi, tenendo conto anche delle difficoltà rappresentate dal docente in relazione alla pianificazione degli spostamenti;
- quando gli orari dei servizi pubblici sono inconciliabili con gli orari di servizio e di svolgimento della trasferta;
- quando il luogo della missione non sia raggiungibile con il mezzo pubblico.

3. In nessun caso è ammesso il trasporto di persone non autorizzate sui mezzi dell'ente e sui mezzi privati qualora utilizzati per motivi di servizio.

Art. 4

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, in ragione dei criteri di cui all'art. 3.

Art. 5

Spese rimborsabili

1. Sono rimborsate al docente, su richiesta, le seguenti spese sostenute in occasione di viaggi di missione:

- a. spese di pernottamento in albergo per missione, dietro presentazione di regolare fattura o altro documento idoneo. Entro i limiti fissati dall'Amministrazione, il docente dovrà scegliere la tariffa più conveniente e optare per la fruizione della camera doppia/uso singola solo a fronte di indisponibilità della camera singola. Nell'ipotesi di condivisione della stanza, il rimborso avverrà dividendo la tariffa per il numero degli occupanti. In caso di missione di cui all'art. 1, comma 2, 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;
- b. spese di viaggio: per l'utilizzo di mezzi di cui all'art. 3, incluse le spese per eventuali prenotazioni; nel caso di utilizzo di automezzo proprio è attribuita un'indennità chilometrica il cui ammontare è determinato in relazione ad un consumo stimato di 10 litri ogni 100 km (10%) moltiplicato per il prezzo della benzina verde vigente al primo giorno di ogni mese (reso noto mensilmente dall'ufficio provinciale competente in materia di trattamento di missione). Considerate le spese fisse del mezzo, il prezzo della benzina verde è aumentato del 50%.

Sono rimborsabili anche le spese sostenute per pedaggi autostradali e per il parcheggio (senza limiti di spesa purché documentate). I criteri per la determinazione delle distanze tra la sede di servizio ed il luogo di missione sono fissati dal dirigente della struttura provinciale competente in materia di trattamento di missione del personale. Nel caso di viaggi all'estero sono rimborsabili le spese sostenute per l'utilizzo del taxi per lo spostamento dall'aeroporto all'albergo e viceversa; in casi eccezionali, debitamente autorizzati dal dirigente scolastico, è consentito l'utilizzo del taxi in occasione di viaggi di missione sul territorio nazionale e all'estero;

b.1 nel caso di servizio su più sedi regolato dall'art. 94 del CCPL 29.11.2004 e ss.mm., l'ammontare dell'indennità chilometrica per l'utilizzo del mezzo proprio è pari al doppio di quello indicato alla precedente lettera b.. A tal fine, l'autorizzazione all'utilizzo del mezzo proprio, in base ai criteri di cui all'art. 3, è concessa dal dirigente ad avvio d'anno scolastico o all'atto della assunzione in servizio per i docenti assunti in corso d'anno;

- c. spese di vitto: fino all'importo di euro 20,00 per un pasto per missioni di durata almeno pari a 4 ore. Nel caso di utilizzo da parte del dipendente del mezzo dell'Amministrazione o del mezzo proprio per lo svolgimento della missione, la richiesta di rimborso non potrà contemplare il consumo di bevande alcoliche. Le spese di vitto devono essere riferite alla consumazione del pasto nella località o lungo il tragitto di missione, salvo la mancanza di strutture ricettive. Per missioni di durata superiore a 12 ore i limiti di rimborso sono raddoppiati relativamente ad uno o due pasti;
- 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'Unione Europea;
- e. per le spese in valuta estera al rimborso si provvede sulla base del cambio rilevabile sul sito ufficiale della Banca d'Italia relativo al primo giorno fiale di missione. Sono ammesse le spese, opportunamente documentate, per cambio valuta nei limiti massimi praticati dall'Istituto bancario che effettua servizio di tesoreria per il datore di lavoro.

2. Per l'organizzazione dei viaggi di missione il dipendente può effettuare la prenotazione tramite internet o può avvalersi di agenzie di viaggio o di altri soggetti idonei.

In ogni caso deve essere prodotta la specifica documentazione inerente l'utilizzo di mezzi che svolgono servizio di trasporto, le spese di parcheggio e di pedaggio autostradale. In linea con gli sviluppi delle tecniche di dematerializzazione potranno essere individuate dal dirigente della struttura provinciale competente in materia di trattamento di missione del personale particolari modalità di presentazione della documentazione. Tali spese sono rimborsabili per la quota di spettanza del dipendente 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 tra quelle rimborsabili ai sensi del comma 1 del presente articolo 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 o di altri soggetti idonei. 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%.

5. Nel caso di viaggi effettuati con mezzi aerei è concesso il rimborso del premio pagato per l'assicurazione sulla vita.

6. Le spese di pernottamento e vitto non sono rimborsabili per missioni effettuate all'interno del territorio del Comune sede di servizio o nel Comune di residenza o domicilio, salvo il caso in cui la località di missione disti più di 10 chilometri dalla sede di servizio o di residenza.

Art. 6

Rimborso forfetario del pasto

1. Al docente che non presenta la ricevuta di rimborso dei pasti è attribuita una somma forfetaria pari a giornalieri € 9,00, elevata ad € 15,00 per missioni di almeno 12 ore. Tale rimborso non spetta se il pasto è offerto o comunque compreso nell'ambito della missione (ad esempio in occasione della partecipazione a convegni, corsi, etc., in relazione ai quali il dipendente è tenuto alla presentazione della relativa locandina o dell'attestato di partecipazione). In tali casi al dipendente è fatto obbligo di indicare nell'apposito spazio del foglio viaggio la fruizione gratuita del pasto.

2. Per missioni di durata compresa tra le 4 e le 8 ore con fascia oraria di missione tra le ore 12.00 e le ore 14.00 spetta una somma forfetaria pari ad € 9,00 in caso di assenza di locali convenzionati ove utilizzare il buono pasto o assenza di vitto gratuito.

Art. 7

Anticipazione delle spese di missione

1. Le spese per le missioni di servizio da compiersi fuori dal territorio della Provincia da parte dei docenti 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. L'anticipo delle somme necessarie è disposto secondo le modalità contabili fissate dall'Amministrazione. Gli importi

dell'anticipo possono essere accreditati, su richiesta, sul conto corrente del dipendente secondo criteri da fissarsi da parte dell'Amministrazione medesima.

2. L'anticipazione di cui al comma 1 è concessa anche all'interno del territorio della provincia, qualora la missione comporti il sostenimento di spese di pernottamento.

3. Nella base per il calcolo dell'anticipazione vanno escluse le spese liquidate direttamente dall'Istituzione scolastica di cui all'art. 5, comma 3.

Art. 8

Norma finale

1. La disciplina contenuta nel presente allegato si applica alle missioni effettuate a decorrere dall'1.3.2019. Per il periodo antecedente si applicano le previgenti disposizioni regolanti la materia.

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
come sostituita dall'Allegato D/2018 Accordo 4.6.2018

DISCIPLINA DELLA CONCESSIONE DELLE ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO PER I DOCENTI DELLA SCUOLA A CARATTERE STATALE DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

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 dello stesso, per le quali si applicano le medesime disposizioni previste da questo 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. Per i dipendenti provenienti da altri Enti l'anticipazione è calcolata con riferimento al trattamento di fine rapporto maturato.
Il dipendente rilascia all'Amministrazione una procura irrevocabile a garanzia del recupero dell'anticipazione del TFR dall'Ente previdenziale a cui è iscritto e dal Fondo di Previdenza complementare di adesione nel caso di conferimento di quota del TFR, dove necessario.
Qualora siano state concesse dall'Ente di provenienza anticipazioni sul T.F.R., si applicano le medesime disposizioni previste dal presente accordo.
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 e comunque non può essere superiore all'importo lordo di euro 60.000,00.
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. 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. In deroga al comma precedente, le domande per motivi di particolare gravità, e solo per giustificati motivi, possono essere erogate in via prioritaria.
6. L'anticipazione può essere concessa due volte nel corso del rapporto di lavoro prestato presso l'Ente di appartenenza o presso l'Ente di provenienza.
Può essere concessa la seconda volta:
 - a) non prima che siano trascorsi 8 anni dalla data della precedente concessione;
 - b) anche prima che siano trascorsi 8 anni dalla data della precedente concessione, solo per motivi di particolare gravità di cui all'articolo 4.
7. 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 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;
- b) acquisto, costruzione, ristrutturazione e manutenzione sia ordinaria che straordinaria dell'alloggio, destinato a residenza per il dipendente e i componenti il proprio nucleo familiare.

E' ammessa anche la spesa riferita all'unico garage o posto auto purché sia l'unico di proprietà del dipendente e/o dei componenti il proprio nucleo familiare di pertinenza o al servizio dell'abitazione destinata a residenza del dipendente e dei componenti il suo nucleo familiare.

Non sono invece ammesse le spese per l'acquisto, costruzione o ristrutturazione delle sole pertinenze dell'alloggio quali cantine, terrazze, giardini, piazzali;

- c) acquisto, costruzione, ristrutturazione e manutenzione sia ordinaria che straordinaria dell' alloggio destinato a residenza per il figlio maggiorenne;
- d) estinzione o riduzione parziale di mutui/prestiti (esclusi i prestiti INPS- Gestione Dipendenti Pubblici) contratti per un periodo di ammortamento non inferiore a 5 anni, sempreché, alla data della domanda, il mutuo/prestito sia stato stipulato da almeno 2 anni. 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 che, per compiere gli studi, risiedono o sono domiciliati in località diversa da quella di residenza del nucleo familiare del dipendente.

Gli oneri di studio possono riguardare un periodo non superiore alla durata legale di un solo corso di studi per ogni figlio. Ai soli fini del presente accordo è equiparato ad un unico corso di studi il percorso costituito da un corso di laurea triennale e da un corso di laurea magistrale, svolto senza soluzione di continuità.

Dagli importi sotto indicati vanno detratti eventuali contributi/rimborsi a fondo perduto.

L'anticipazione spettante è pari a:

- euro 4.000,00 annui per gli studenti di scuole secondarie superiori per la durata legale del corso di studi,
- euro 8.000,00 per studenti delle scuole secondarie superiori con un periodo di permanenza all'estero pari ad almeno un anno scolastico (Intercultura, etc.),
- euro 6.000,00 annui per gli studenti universitari;
- euro 6.000,00 per corsi di studio universitario all'estero con un periodo di durata pari ad almeno sei mesi (Erasmus, etc.),
- euro 8.000,00 complessivi per corsi di studio post universitari, Master, etc., con un periodo di durata pari ad almeno sei mesi;

f) fruizione dei periodi di congedo da parte del dipendente, di cui all'articolo 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche (congedo parentale) e degli articoli 5 e 6 della legge n. 53/2000 e successive modifiche (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;

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.

2. Le spese di cui al comma 1, lettera b), del presente articolo (acquisto/costruzione/ristrutturazione casa per il dipendente) sono ammissibili qualora:

- a) l'alloggio sia destinato a residenza per il dipendente e per i componenti il proprio nucleo familiare (nel caso di acquisto/costruzione/ristrutturazione del solo garage: il garage costituisca l'unica proprietà di pertinenza o al servizio dell'alloggio di residenza del nucleo familiare del dipendente),
- b) 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 c), del presente articolo (acquisto/costruzione/ristrutturazione alloggio per il figlio maggiorenne) è ammissibile qualora:

- a) l'alloggio sia destinato a residenza per il figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio;
- b) l'alloggio sia intestato o cointestato al figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio. Se cointestato anche ad altre persone, la spesa ammessa è quella relativa alle sole quote di comproprietà del figlio e del coniuge del figlio.

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. Ai sensi dell'art. 1, comma 20, della legge 20.5.2016, n. 76, le disposizioni del presente allegato che contengono la parola "coniuge" o termini equivalenti si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso.

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

Art. 6 **Spese ammissibili**

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

2. Sono detratti dalla spesa i contributi a fondo perduto, i rimborsi e le agevolazioni concessi al dipendente o ai familiari da Enti Pubblici o da soggetti privati per il sostenimento della spesa oggetto della domanda (compresi i contributi in conto capitale, le anticipazioni del T.F.R., i rimborsi dell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari, le borse o gli assegni di studio). Non sono detratte le agevolazioni fiscali connesse al sostenimento della spesa oggetto della domanda.

3. E' altresì detratto dalla spesa per gli interventi di cui all'articolo 4:

- nel caso di cui alla lettera b) (acquisto/costruzione/ristrutturazione alloggio) il valore di eventuali alloggi di proprietà esclusiva del dipendente e/o dei componenti il proprio nucleo familiare. Si detrae il valore complessivo degli alloggi in proprietà esclusiva solo per il valore eccedente l'importo di euro 20.000,00.
- nel caso di cui alla lettera c) (acquisto/costruzione/ristrutturazione alloggio per figlio maggiorenne), si detrae dalla spesa il valore di eventuali alloggi di proprietà esclusiva del dipendente e/o dei componenti il proprio nucleo familiare, escluso l'alloggio di abitazione del dipendente e il proprio nucleo familiare; si detrae inoltre il valore di eventuali altri alloggi di proprietà esclusiva del figlio e/o del coniuge del figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio. Si detrae il valore complessivo degli alloggi in proprietà esclusiva solo per il valore eccedente l'importo di euro 20.000,00.

Il valore degli alloggi è calcolato sulla base di quello stabilito ai fini dell'applicazione dell'imposta municipale sugli immobili.

4. Dalle spese per gli interventi di cui all'art. 4, lettere b) e c), non si detrae:

- il valore dell'alloggio in nuda proprietà;
- il valore degli alloggi non in proprietà esclusiva;
- 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 alla competente struttura dell'Ente ovvero possono essere spedite, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, oppure possono essere consegnate alle strutture provinciali periferiche dell'ente.

2. La domanda deve contenere:

- 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.

Inoltre, in riferimento alle singole motivazioni, alla domanda deve essere allegata la seguente documentazione:

a) per spese sanitarie:

- 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 copia, 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 copia, purché la singola fattura/ricevuta sia di importo pari o superiore ad euro 50,00. 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);

b) per acquisto, costruzione o ristrutturazione dell'alloggio o acquisto, costruzione o ristrutturazione del solo garage o posto auto:

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il possesso dei requisiti di cui all'articolo 4, comma 2, nonché gli eventuali altri alloggi in proprietà o in comproprietà del dipendente e del proprio nucleo familiare, con le relative rendite catastali.

b.1) nel caso di acquisto:

- contratto preliminare di compravendita o atto notarile di compravendita, in copia, 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;

b.2) nel caso di assegnazione in cooperativa:

- 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 copia, 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;

b.3) nel caso di costruzione o di ristrutturazione:

- concessione ad edificare o diversa documentazione prevista dalla vigente legislazione (DIA, SCIA, autorizzazione comunale, ecc.), in copia. In sostituzione della concessione o della diversa documentazione: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto della concessione o della diversa documentazione (Comune, intestatario, n° e data, oggetto, validità, ecc.),

- a seconda se trattasi di ristrutturazione o costruzione: documentazione comprovante la proprietà dell'alloggio o del terreno. 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. o p.f., superficie, rendita, possesso);

- 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 copia per un importo non inferiore al 20% del computo metrico estimativo 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 copia. 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);

c) per acquisto, costruzione, ristrutturazione dell'alloggio destinato a residenza abituale per il figlio maggiorenne:

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il possesso dei requisiti di cui all'art. 4, comma 3, nonché gli eventuali altri alloggi in proprietà o in comproprietà del dipendente e del proprio nucleo familiare e/o del figlio e/o del coniuge del figlio, con le relative rendite catastali,

- per la documentazione necessaria si fa riferimento a quella indicata al precedente punto b);

d) per estinzione o riduzione di mutui/prestiti:

- nel caso di mutuo/prestito non ancora estinto piano di ammortamento da cui siano desumibili l'ammontare delle singole rate pagate e l'ammontare del debito residuo o 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, l'ammontare delle singole rate pagate e l'ammontare del debito residuo);

- nel caso di mutuo/prestito già estinto piano di ammortamento da cui siano desumibili l'ammontare delle singole rate pagate e l'importo versato per l'estinzione o 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, l'ammontare delle singole rate pagate, la data di estinzione e l'importo versato per l'estinzione del mutuo/prestito);

e) per oneri di studio dei figli:

- 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,

- contratto di affitto registrato dall'Agenzia delle Entrate o ricevuta del convitto intestati o cointestati al dipendente o al coniuge o al figlio, in copia, comprovanti la permanenza del figlio in località diversa da quella di residenza del nucleo familiare del dipendente. Per i corsi all'estero idonea documentazione comprovante 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: 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, oppure nome e indirizzo del convitto, n° e data delle ricevute, importo);

f) fruizione dei periodi di congedo:

- dichiarazione del dipendente con indicazione del periodo di congedo richiesto e dei periodi di cui intende usufruire;

g) motivi di particolare gravità:

- documentazione, 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.

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. Per la Provincia autonoma di Trento, l'anticipazione del trattamento di fine rapporto è concessa con nota del Dirigente del Servizio competente in materia di personale.

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 o per giustificati motivi il pagamento può avvenire anche a rate.

2. L'Amministrazione effettuerà controlli a campione sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e degli atti di notorietà rilasciati nonché sull'effettivo sostenimento della spesa almeno fino a concorrenza dell'importo netto erogato. Per gli oneri di studio, il sostenimento della spesa è documentato esclusivamente dalla dichiarazione sostitutiva 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.

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. 9 Norme transitorie

1. Il presente accordo si applica alle domande presentate a decorrere dall'1 settembre 2018. Per le domande presentate sino 31 agosto 2018 si applicano le previgenti disposizioni.

**ALLEGATO E/2018
Accordo 4.6.2018**

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO E DEGLI ENTI PUBBLICI STRUMENTALI

Art. 1 Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente Codice di comportamento (Codice) costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta, 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 recepimento del presente Codice di comportamento. 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 Estensione dell'ambito soggettivo di applicazione del Codice

1. I contenuti del presente Codice di comportamento si applicano, per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

2. Nei contratti, negli atti di incarico e nei bandi è inserita la previsione espressa dell'applicazione del Codice di comportamento e una clausola di risoluzione o decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

Art. 3 Principi generali

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 e i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza e ragionevolezza e mantiene una posizione di indipendenza al fine di evitare di prendere decisioni o di 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. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati

conferiti.

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. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

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 nell'amministrazione e tra i cittadini e l'amministrazione. Egli assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni e si astiene altresì da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su genere, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età, orientamento sessuale e identità di genere o su altri diversi fattori. 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; agevola 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.

8. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le pubbliche amministrazioni e assicura lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma, anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 4 Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.

2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore, complessivamente non superiore a 100 euro annui per ciascun donante e in ogni caso nel limite massimo complessivo di 200 euro annui, effettuati occasionalmente nell'ambito delle relazioni di cortesia e, ove applicabili, delle consuetudini internazionali.

In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore, a titolo di corrispettivo o riconoscimento per compiere o avere compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o poteri propri dell'ufficio ricoperto.

3. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore come sopra specificato, a un subordinato o a suoi parenti entro il quarto grado.

Il dipendente non accetta per sé o per altri dai predetti soggetti regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore come sopra specificato.

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 come sopra specificato.

4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo sono, a cura del dipendente beneficiario, immediatamente messi a disposizione dell'amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali o in beneficenza. Della messa a disposizione viene redatto, dall'Ufficio competente, verbale di consegna di cui una copia è rilasciata al consegnante.

5. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano o abbiano avuto, nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza come ad esempio da: soggetti privati richiedenti un' autorizzazione o concessione, sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, vantaggi economici di qualunque genere diretti e/o indiretti, in particolare nell'ambito della pianificazione urbanistica, dell'affidamento di lavori, forniture e servizi.

6. I responsabili delle strutture vigilano sulla corretta applicazione del presente articolo.

Art. 5

Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica per iscritto al dirigente della struttura, entro 10 giorni, la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere riservato, i cui interessi possano interferire con l'ambito di 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 profilando vantaggi o svantaggi di carriera o retributivi.

Art. 6

Trasparenza negli interessi finanziari

1. Il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente della struttura di tutti i rapporti diretti o indiretti di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che egli abbia avuto nell'ultimo triennio precisando:

- se egli, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- 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.

2. Ogni eventuale successivo rapporto di collaborazione deve essere comunicato, sempre al Dirigente, entro 10 giorni. L'obbligo di comunicazione si intende assolto ove il dirigente abbia rilasciato il nulla osta all'autorizzazione dell'incarico.

Art. 7

Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti e di affini entro il secondo grado.

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

2. Il dipendente si astiene altresì dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti o affini entro il secondo grado; del coniuge o conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi; 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 conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

3. Il dipendente dichiara per iscritto al dirigente della struttura di assegnazione i motivi dell'astensione.

4. Il dirigente entro cinque giorni:

- a. riconosce il conflitto di interesse e assegna la pratica ad altro dipendente;
- b. conferma l'assegnazione della pratica al dipendente indicandone le relative ragioni;

- c. chiede tempestivamente, se necessario, elementi integrativi fissando allo scopo breve termine. Pervenuti gli elementi integrativi si esprime nei successivi tre giorni.

5. In caso di astensione del dirigente si applica quanto previsto dall'art. 13, c. 11.

Ove sia riconosciuto l'obbligo di astensione, la pratica è assegnata al sostituto del dirigente in conflitto di interessi.

6. E' predisposto un sistema di archiviazione *ad hoc* dei casi di astensione. A tale fine la struttura di primo livello competente in materia di organizzazione provvede alla raccolta e conservazione dei casi di astensione su documentata segnalazione dei dirigenti che provvedano ai sensi del comma 4, lett. a) del presente articolo.

Art. 8

Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, si uniforma alle prescrizioni contenute nel piano triennale di prevenzione della corruzione.

2. Il dipendente collabora attivamente per la prevenzione della corruzione. In particolare egli comunica ogni dato potenzialmente utile e procede alle debite segnalazioni con le modalità e nel rispetto delle indicazioni fornite dall'amministrazione. Il dipendente segnalante ha diritto di essere debitamente tutelato, secondo quanto disposto dalla legge oltreché dal piano triennale di prevenzione della corruzione.

Art. 9

Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza secondo le disposizioni normative vigenti e gli atti attuativi adottati dall'amministrazione e presta la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

Art. 10

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, comprese le relazioni extra lavorative con dipendenti pubblici nell'esercizio delle loro funzioni, non sfrutta né menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 11

Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, 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 e utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni e delle finalità previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi. Il responsabile dell'ufficio controlla che l'uso dei permessi di astensione avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge e dai contratti collettivi ed evidenzia eventuali deviazioni nonché vigila sulla corretta timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti. Egli segnala tempestivamente alla struttura competente in materia disciplinare le pratiche scorrette.

3. Salvo le deroghe previste dall'amministrazione, il dipendente non utilizza a fini privati i servizi telematici e telefonici nonché il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve esclusivamente per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

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

Art. 12

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio impartite anche per la sicurezza dei dipendenti. Opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più cortese, completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. 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 dell'ufficio dei quali abbia la responsabilità o il coordinamento. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta, salvo motivate diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con la generica motivazione della quantità di lavoro da svolgere o della mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta.

3. Salvo il diritto, nei limiti previsti dall'ordinamento, 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 per i quali sia autorizzato.

4. 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. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso e informa sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti dell'amministrazione.

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

6. 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. 13

Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle restanti disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 28 della l.p. n. 7/1997 ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche nonché, in quanto compatibili con le relative funzioni e responsabilità, ai direttori oltreché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni e ogniqualvolta gli sia richiesto, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara altresì se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio medesimo. Il dirigente fornisce le informazioni previste dalla legge sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche.

4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.
5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.
6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.
7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.
8. Il dirigente che venga a conoscenza di un illecito intraprende tempestivamente le iniziative necessarie. In particolare attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito alla struttura competente in materia disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione. Provvede altresì a inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rivelata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 e nel rispetto delle disposizioni impartite dall'amministrazione.
9. Il dirigente osserva e vigila sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti, anche al fine di evitare pratiche non consentite di "doppio lavoro".
10. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita l'indebita diffusione di notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.
11. Ai fini dell'applicazione del presente Codice di comportamento il dirigente effettua le comunicazioni ivi previste al proprio dirigente generale. Il dirigente generale effettua le comunicazioni ivi previste al dirigente generale competente in materia di personale. Quest'ultimo effettua le comunicazioni ivi previste al direttore generale.
12. Le amministrazioni in cui non siano presenti le figure dirigenziali di cui al comma 11 provvedono a declinare agli stessi fini i destinatari delle comunicazioni in linea con la propria struttura organizzativa.

Art. 14 Contratti

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione o per facilitare o avere facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.
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 o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del Codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o dalle quali abbia ricevuto altre utilità nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni e alle attività relative all'esecuzione del contratto, compilando l'apposito modulo con le modalità indicate nell'art. 7.
3. Il dipendente che conclude accordi oppure stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 c.c., con persone fisiche o giuridiche private con le quali 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. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Art. 15

Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. I dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e di disciplina vigilano sull'applicazione del presente Codice.

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, l'amministrazione si avvale della struttura competente in materia disciplinare.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dalla struttura competente in materia disciplinare si conformano alle eventuali previsioni contenute nel piano di prevenzione della corruzione, adottato ai sensi dell'art. 1 commi da 6 a 9, della legge 6 novembre 2012, n. 190. La struttura competente in materia disciplinare, oltre alle funzioni disciplinari cura l'aggiornamento del Codice di comportamento, l'esame delle segnalazioni delle violazioni al Codice, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate assicurando le garanzie di cui all' art. 54 bis d.lgs. 165/2001, con le modalità individuate dal vigente Piano di prevenzione della corruzione, in raccordo con il responsabile della prevenzione.

4. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, ai sensi dell'art. 54, comma 7 del d.lgs. 165/2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'art. 1, comma 2, della l. n. 190/2012, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, la struttura competente in materia disciplinare opera in raccordo con il responsabile della prevenzione.

5. Al personale sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del Codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistemico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

6. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico dell'amministrazione. L'amministrazione provvede agli adempimenti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 16

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono alla struttura interna di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dalla struttura presso la 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.

Art. 17

Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Salvo i casi di responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, le violazioni al presente Codice nonché dei doveri e degli obblighi del piano di prevenzione della corruzione è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza.

3. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive le quali, fermo restando quanto previsto dai commi 4 e 5, possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare secondo i criteri previsti dal comma 2, di violazione delle disposizioni di cui al d.p.r. n. 62/2013 e di cui agli articoli:

- a) 4, comma 2, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di essi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio;
- b) 5, comma 2;
- c) 14, comma 2, primo periodo;
- d) e inoltre, nei soli casi di recidiva, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli:

- da) 4, comma 5;
- db) 7, comma 1, esclusi i conflitti meramente potenziali;
- dc) 13, comma 10, primo periodo.

4. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente Codice.

5. Resta ferma la comminazione del licenziamento per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

6. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

Art. 18

Pubblicità ed entrata in vigore

1. L'amministrazione dà ampia diffusione al presente Codice di comportamento tramite la pubblicazione sul proprio sito internet istituzionale nonché la comunicazione dell'avvenuta adozione tramite e-mail a tutti i propri dipendenti. Ne è data altresì comunicazione ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi svolti in favore dell'amministrazione.

2. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di comportamento.

3. Il presente Codice di comportamento entra in vigore dalla data di pubblicazione sul sito internet istituzionale con contestuale abrogazione del precedente Codice di comportamento.

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.

ALLEGATO G/2018
Accordo 4.6.2018

NORME DISCIPLINARI DEL PERSONALE DOCENTE DELLE SCUOLE ED ISTITUTI DI ISTRUZIONE ELEMENTARE E SECONDARIA DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Art. 1

Obblighi del docente

1. Il docente conforma la sua condotta ai doveri costituzionali, adempiendo alla propria funzione con competenza, impegno e responsabilità nel rispetto della legge, dell'interesse pubblico e del diritto all'apprendimento degli/delle allievi/e.

2. Nell'esercizio delle proprie funzioni il docente favorisce l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra i/le colleghi/e, gli/le allievi/e e le loro famiglie, per il perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia della propria funzione educativa.

3. Il docente, nel rispetto della funzione e del profilo professionale di appartenenza, tenuto conto degli specifici obblighi di lavoro afferenti all'attività di insegnamento ed alle correlate attività funzionali, come delineate dal vigente contratto collettivo provinciale, adegua il proprio comportamento a quanto stabilito nei codici di comportamento vigenti

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;
- 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. mantenere con colleghi/e ed utenti della scuola rapporti interpersonali uniformati a principi di correttezza, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- h. non attendere ad attività, ancorché non remunerate, che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;
- i. tenere, secondo le prescrizioni vigenti, i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per il profilo professionale del docente;

- j. in relazione alla specifica disciplina di insegnamento, assicurare una gestione della docenza idonea ad evitare danni agli/alle allievi/e;
- k. avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati;
- l. non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- m. non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, nonché, salvo quelli d'uso o di modico valore, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- n. 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;
- o. comunicare all'Amministrazione scolastica la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- p. in caso di malattia, rispettare le regole stabilite dal CCPL in vigore, salvo comprovato impedimento;
- q. curare il proprio aggiornamento professionale partecipando anche a corsi di formazione;
- r. informare l'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è stata esercitata l'azione penale, nonché dei successivi sviluppi del processo penale;
- s. resta in ogni caso fermo quanto previsto dal presente accordo e dal contratto collettivo provinciale docenti.

Art.2 **Molestie sessuali**

1. Ai dipendenti si applica il Codice di condotta contro le molestie sessuali di cui all'Allegato B) del CCPL 29.11.2004.

Art.3 **Mobbing**

1. Il fenomeno del mobbing è inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un docente. 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 docente 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 docente interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

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

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

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

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

- a. affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

b. favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

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

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

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

Art. 4

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni degli obblighi disciplinati negli artt. 1, 2 e 3 di questo allegato danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

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

2. Soggetto competente per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari del richiamo verbale e del richiamo scritto (censura) è il dirigente scolastico. Per l'irrogazione del richiamo verbale, il dirigente scolastico, convocato tempestivamente il docente, gli contesta verbalmente l'infrazione circostanziando il fatto addebitato e, laddove non ritenga idonee le eventuali giustificazioni che vanno puntualmente verbalizzate, ne spiega i motivi e lo esorta al puntuale rispetto delle disposizioni violate. Del richiamo verbale viene tempestivamente data circostanziata comunicazione scritta alla struttura provinciale competente in materia di procedimento disciplinare del personale della scuola (d'ora innanzi denominata struttura competente) ai fini dell'inserimento nel fascicolo personale del docente; tale comunicazione è inviata per conoscenza anche al docente interessato. Per le restanti sanzioni disciplinari, come sopra elencate dalla lettera c. alla lettera g., la competenza è del dirigente della struttura competente in materia disciplinare.

3. Salvo quanto previsto al comma 2 in merito al richiamo verbale, non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del docente senza previa contestazione scritta dell'addebito, che deve basarsi su riscontri obiettivi, da effettuarsi entro 30 giorni dalla data di acquisizione della notizia dell'avvenuta infrazione, ovvero di ricevimento della segnalazione di cui al successivo comma 5. A seguito della contestazione, il docente interessato è convocato per iscritto e con un preavviso di almeno 20 giorni per l'audizione. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla data prevista per l'audizione, la sanzione può essere applicata.

4. Il docente può farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato. Ove il docente, in caso di grave ed oggettivo impedimento, tempestivamente comunicato, non possa essere presente all'audizione, lo stesso, entro il termine fissato dal precedente, può tempestivamente chiedere un rinvio. Il docente può inviare una memoria scritta con le proprie controdeduzioni entro il giorno stabilito per l'audizione.

5. Nel caso in cui ritenga che la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il dirigente scolastico, ai fini del comma 3, segnala entro 10 giorni al dirigente della struttura competente i fatti da contestare al docente, opportunamente circostanziati e documentati, per l'istruzione del procedimento disciplinare. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto l'Amministrazione darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione stessa.

6. Il dirigente scolastico o il dirigente della struttura competente, sulla base degli accertamenti effettuati, delle giustificazioni addotte dal docente e dopo l'espletamento di eventuale ulteriore attività istruttoria, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate dal comma 1 del presente articolo. Quando il dirigente ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente per infondatezza o irrilevanza degli addebiti, dispone motivatamente l'archiviazione del procedimento, dandone tempestiva comunicazione all'interessato. In ogni caso, il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla contestazione dell'addebito.

7. Qualora, per grave e oggettivo impedimento del docente, si sia verificato un differimento del termine fissato per l'audizione, il termine per la conclusione del procedimento disciplinare è prorogato in misura corrispondente al differimento. Il differimento può essere disposto per non più di due volte nell'ambito del procedimento disciplinare.

8. Sono termini perentori unicamente quello per la contestazione di addebito, decorrente dalla ricezione della segnalazione o dal momento in cui il soggetto competente abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, ed il termine di conclusione del procedimento, decorrente dalla contestazione di addebito.

9. La contestazione di addebito e la comunicazione di irrogazione della sanzione vengono effettuate tramite posta elettronica certificata, se il docente dispone di idonea casella di posta, ovvero raccomandata con ricevuta di ritorno, ovvero consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione di addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici, ovvero tramite altro indirizzo di posta elettronica o numero fax previamente comunicati dal dipendente o il suo procuratore. Le medesime forme di comunicazione possono essere utilizzate dal dipendente o dal suo procuratore nei confronti dell'Amministrazione.

10. Salve le limitazioni previste dalla legge, al docente o, su espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

11. Nel corso dell'istruttoria, il soggetto competente può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento né il differimento dei relativi termini.

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

13. Il procedimento disciplinare può essere attivato anche nei confronti di personale assunto con contratto a tempo determinato, anche successivamente alla scadenza del termine e la sanzione, eccezion fatta per il richiamo verbale e scritto, è eseguita in caso di costituzione di nuovo rapporto di lavoro. La sanzione del licenziamento si converte nella cancellazione del docente interessato dalla graduatoria di assunzione ed esplica i suoi effetti per la durata prevista dalle vigenti disposizioni normative. Tale disposizione si applica anche per le assunzioni fuori graduatoria. In caso di licenziamento senza preavviso la sanzione esplica invece i suoi effetti rispetto a tutte le graduatorie del Comparto Scuola in cui il docente risulta inserito.

14. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare, salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento se comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

15. In caso di trasferimento del docente, a qualunque titolo, ad altra amministrazione, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso l'amministrazione di destinazione. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere dalla data del trasferimento.

Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente.

Art. 5
Codice disciplinare

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

- a. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b. rilevanza degli obblighi violati;
- c. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;
- d. grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, ai/alle colleghi/e, agli/alle allievi/e, 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/le colleghi/e, gli/le allievi/e e le loro famiglie;
- f. al concorso nella mancanza di più dipendenti in accordo tra loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, 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. 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/e, allievi/e e loro famiglie, o non coerente, anche nell'uso dei canali sociali informatici, con le finalità delle istituzioni scolastiche e formative, nei rapporti con gli studenti e le studentesse.
- c. violazione dei doveri inerenti la funzione docente o negligenza nell'assolvimento dei compiti assegnati;
- d. irregolare tenuta dei registri, anche elettronici;
- e. inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- f. 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);
- g. svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro, senza autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza, o in violazione dei relativi limiti;
- h. accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- i. violazione di doveri inerenti alla funzione non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti;
- j. mancata tempestiva informazione all'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei propri confronti è stata esercitata l'azione penale, nonché dei successivi sviluppi del procedimento penale.

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.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 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 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b. particolare gravità delle mancanze previste dal comma 4;
- c. assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso per un periodo fino a 9 giorni, salvo quanto previsto dal comma 10 lett. a); 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/alle colleghi/e, agli/alle allievi/e e alle loro famiglie o ai terzi; nei casi di particolare gravità, è applicabile la sanzione di cui al comma successivo;

- d. ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'Amministrazione nel rispetto delle vigenti disposizioni;
- e. svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio, che ritardino il recupero psico-fisico;
- f. comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, dei/delle colleghi/e, degli/delle allievi/e o delle loro famiglie; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, con altri dipendenti, con i/le colleghi/e, con gli/le allievi/e 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 o comportamenti 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/a collega o di un/a allievo/a;
- j. richiesta di compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa.

6. 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 5, quando sia stata comminata la sanzione massima ivi prevista;
- b. particolare gravità delle mancanze previste dal comma 5;
- c. persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- d. uso dell'impiego ai fini di interesse personale;
- e. 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;
- f. 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 dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g. atti o comportamenti di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona, rivolto in particolare verso altri/e colleghi/e o verso gli/le allievi/e.
- h. rifiuto di collaborare ad un procedimento disciplinare senza giustificato motivo. In tali casi la sanzione non può essere superiore a quindici giorni di sospensione in relazione alla gravità dell'illecito contestato nel procedimento in questione.

7. La sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 90 giorni è irrogata al docente in caso di condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del medesimo, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento. Tale sanzione è irrogata ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, e graduata in relazione all'entità del risarcimento, previo espletamento del procedimento disciplinare da attivare entro 20 giorni dalla notizia della condanna.

8. Il periodo di sospensione inteso quale sanzione disciplinare nelle diverse entità previste dal presente articolo e dal comma precedente non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio, della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza e riduce proporzionalmente le ferie.

9. Il docente sospeso dal servizio è privato della retribuzione fino al decimo giorno, mentre, a decorrere dall'undicesimo giorno, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale e gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti.

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

- a. assenza priva di una valida giustificazione superiore a tre giorni nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- b. recidiva plurima, per la terza volta nel biennio, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva semplice, nel biennio, in una stessa mancanza tra quelle previste nei medesimi commi

che abbia comportato l'applicazione della misura massima della sospensione ivi rispettivamente prevista. E' fatto salvo quanto contemplato dal comma 11;

- 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 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 d'ufficio o per motivate esigenze di servizio, nel rispetto delle vigenti disposizioni;
- e. 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;
- f. 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. falsa attestazione della presenza in servizio. La stessa sanzione si applica anche nei confronti di chi dolosamente avalli, aiuti o permetta tale comportamento; utilizzo di certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia; Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta;
- b. falsità documentali o dichiarative ai fini o nell'occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro in sede di assunzione ovvero di progressioni di carriera;
- c. reiterazione di gravi condotte, nell'ambiente di lavoro, nei confronti di altri dipendenti, di alunni/e loro familiari o terzi aggressive o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della disunità personale altrui;
- d. recidiva nell'ipotesi di cui alla lettera j) del comma 5;
- e. la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;
- f. gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento;
- g. 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;
- h. condanna penale definitiva con la quale sia stata disposta l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione del rapporto di lavoro, in particolare nelle ipotesi previste dall'art. 32 quinquies c.p.. In tali casi, ai sensi dell'art. 5, c. 4, l. n. 97/2001, dell'estinzione del rapporto di lavoro è data motivata comunicazione scritta al docente senza il rispetto delle forme proprie del procedimento disciplinare;
- i. altri gravi delitti commessi in servizio, ovvero al di fuori del servizio, che abbiano una diretta incidenza sullo svolgimento del rapporto di lavoro tale da non consentirne la provvisoria esecuzione;
- j. 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;
- k. per illecito uso o distrazione dei beni della scuola o di somme amministrate 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;
- l. 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, 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, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

13. Ai sensi dell'art. 50, co. 2, L.P. n. 7/1997, la pubblicazione del codice disciplinare di cui al presente articolo sul sito istituzionale della Provincia e sul portale della scuola del Trentino sostituisce a tutti gli effetti la pubblicazione in forma cartacea.

14. Il codice disciplinare entra in vigore dal quindicesimo giorno successivo a quello della pubblicazione.

Art. 6 **Determinazione concordata della sanzione**

1. La struttura competente in materia di personale e il docente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il docente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura nei cinque giorni successivi alla data fissata per l'audizione del docente. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare. La proposta dell'autorità disciplinare o del docente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità di cui all'art. 4, c. 10.
4. La proposta di attivazione della procedura deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile nei limiti previsti dal comma 2. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i 5 giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità di cui all'art. 4, c. 10. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, dalla scadenza dello stesso riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta di attivazione della procedura conciliativa sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei cinque giorni successivi il docente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il docente aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dal responsabile dell'ufficio procedente e dal docente e la sanzione concordata dalle parti viene irrogata.
8. In caso di esito negativo o di mancata comparizione, viene redatto relativo verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della proposta, e comunque precedere l'irrogazione della sanzione. Fermo restando quanto previsto dai precedenti commi, la scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa, la decadenza dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa e la ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare.

Art. 7

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso vengano commessi in servizio illeciti di rilevanza penale perseguibili d'ufficio, l'Amministrazione inizia il procedimento disciplinare e inoltra denuncia penale. L'obbligo di denuncia penale può emergere anche successivamente, nel corso del procedimento disciplinare già avviato. Il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza di procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, sanzionabili con la sospensione fino a 10 giorni, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al docente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare, nei confronti del docente, i provvedimenti cautelari previsti dall'ordinamento. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. La sospensione del procedimento disciplinare si estende agli eventuali fatti di esclusivo rilievo disciplinare ma connessi ai fatti di rilievo penale.
2. Se il procedimento disciplinare non sospeso si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito, anche in sede di revisione, con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al docente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il docente medesimo non lo ha commesso, la struttura competente in materia disciplinare, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento

disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3 Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo l'ordinaria procedura con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.

5. 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 dal presente accordo, da computarsi a decorrere dalla data in cui l'amministrazione sia venuta a conoscenza della sentenza.

6. Il docente, licenziato per fatti di rilievo penale, rispetto ai quali sia stato successivamente assolto in sede giudiziaria, anche a seguito di revisione del processo, ha diritto, laddove il procedimento disciplinare riaperto si concluda con l'archiviazione o con l'inflizione di una sanzione disciplinare diversa da quella del licenziamento, alla riammissione in servizio nella medesima sede o, se disponibile, in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

7. Il docente riammesso ai sensi del comma 5 è reinquadrato nella categoria e nella posizione retributiva in cui è confluita la figura professionale posseduta al momento del licenziamento, qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al docente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Art. 8

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

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 sanzione più grave, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a 6 mesi con conservazione della retribuzione.

2. L'Amministrazione può disporre la sospensione del docente per gravi motivi anche prima dell'avvio del procedimento disciplinare, che in tal caso deve iniziarsi entro 10 giorni dalla sospensione.

3. In casi di particolare gravità ed urgenza, ovvero in presenza di fatti compiuti in contrasto con i propri doveri e la funzione istituzionale espletata, tali da comportare turbativa del servizio scolastico o dell'amministrazione scolastica stessa, il dirigente scolastico può disporre, con provvedimento provvisorio motivato, la sospensione cautelare del docente. Tale provvedimento deve essere trasmesso immediatamente alla struttura competente per la convalida o la revoca, da effettuarsi entro 3 giorni dal ricevimento. In caso di revoca o mancata convalida, la sospensione cautelare cessa e il docente è immediatamente riammesso in servizio, con riconoscimento dell'intero trattamento economico e giuridico spettante. In caso di convalida, si applicano i termini previsti ai commi 1 e 2.

4. 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.

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

Art. 9

Sospensione cautelare per misura restrittiva della libertà personale. Sospensione facoltativa.

Sospensione obbligatoria in pendenza di procedimento penale.

1. Il docente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale o misura interdittiva è sospeso d'ufficio dal servizio, con privazione della retribuzione per la durata dello stato restrittivo della libertà o dell'interdizione. Il docente è altresì sospeso d'ufficio dal servizio qualora destinatario dei provvedimenti indicati dall'art.15 – commi 1 e 4 septies della L. 55/1990 ("Nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale).
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 altresì sospeso dal servizio con privazione della retribuzione, a prescindere dall'avvenuta adozione di provvedimenti restrittivi 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. La sospensione è revocata nel caso di successiva sentenza, anche non definitiva, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione nonché nei casi di cui al comma 9
4. Nel caso sia disposto il giudizio per i reati previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001÷ in alternativa alla sospensione obbligatoria dal servizio possono essere applicate le misure previste dall'art. 3 cit. concernenti il trasferimento ad altra sede o l'attribuzione di altro incarico. Per i medesimi reati, qualora intervenga sentenza di condanna, sussiste l'obbligo di immediata sospensione dal servizio. I provvedimenti sono revocati in caso di successiva sentenza, anche non definitiva, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione nonché nel caso di cui al comma 9. In tali casi il docente trasferito o assegnatario di altro incarico può essere mantenuto nella nuova sede o nel nuovo incarico su sua richiesta o per motivate esigenze di servizio.
5. Al docente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 4 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale e gli assegni del nucleo familiare.
6. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato - tenendo conto delle sanzioni eventualmente applicate - con quanto dovuto al docente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.
7. In caso di condanna penale, ove il procedimento disciplinare si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al docente precedentemente sospeso quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità viene conguagliato - tenendo conto delle sanzioni eventualmente applicate - con quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1.
8. 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 o, se inferiore, al tempo di prescrizione del reato. 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.
9. Quanto previsto dai precedenti commi si applica, in quanto compatibile, anche nel caso di esercizio dell'azione disciplinare in pendenza di procedimento penale ai sensi dell'art. 7. In tale caso la sospensione del docente è disposta fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Art. 9 bis

Procedura in caso di falsa attestazione della presenza in servizio

1. L'Amministrazione che accerti, in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, la falsa attestazione della presenza in servizio di un dipendente ai sensi dell'articolo 55-quater del d.lgs. 165/2001 e dell'articolo 5, comma 11, lettera a., provvede all'immediata sospensione cautelare del medesimo senza stipendio, fatta salva la corresponsione dell'indennità prevista dall'art. 9, comma 5, senza obbligo di preventiva audizione. La sospensione è disposta con provvedimento motivato della struttura competente in materia di personale della scuola, immediatamente e comunque entro quarantotto ore dal ricevimento della relativa segnalazione del dirigente della struttura di appartenenza del dipendente o dalla conoscenza del fatto in altro modo acquisita. Il lavoratore può chiedere e in tal caso ha diritto di essere sentito

prima dell'adozione del provvedimento di sospensione nel termine sopra indicato. Il superamento del termine non determina la decadenza dell'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

2. Con il provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma precedente si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente per l'audizione. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. La struttura competente in materia di personale della scuola conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini o la non contestualità fra sospensione e la contestazione degli addebiti, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui esse siano imputabili, non determinano la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 4, comma 6.

3. Entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare la struttura competente in materia di personale della scuola provvede alla denuncia al pubblico ministero e alla segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti, secondo quanto previsto dal comma 3-quater dell'articolo 55-quater del d.lgs. 165/2001. La conclusione della procedura di licenziamento è tempestivamente comunicata alla procura della Corte dei conti.

Art. 10

Successione di norme in materia disciplinare

1. In caso di successione di norme contrattuali in materia di procedimento e di responsabilità disciplinare, si applicano, se non diversamente disposto, i seguenti principi:

- a. i procedimenti disciplinari già avviati alla data di entrata in vigore della nuova disciplina proseguono secondo le norme procedurali e i termini vigenti al momento dell'avvio del procedimento;
- b. non è sanzionabile il fatto non previsto quale infrazione disciplinare al tempo in cui è stato commesso;
- c. in pendenza di procedimento disciplinare si applicano le norme precettive e sanzionatorie modificative sopravvenute rispetto alla commissione dell'illecito disciplinare se più favorevoli all'incolpato;
- d. in caso di sopravvenuta soppressione di una infrazione disciplinare posteriormente all'infrazione della sanzione, non si dà luogo all'esecuzione della stessa che, se ancora in corso, è interrotta. Cessano altresì gli ulteriori effetti accessori della sanzione nell'ambito del rapporto di lavoro previsti dalla normativa vigente.

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 20	2.217,00	3,14	5,58	9,39	2.329,68
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
A/2018
allegata
all'Accordo
4.6.2018**

INCREMENTI STIPENDI TABELLARI TRIENNIO 2016-2018

Nuova retribuzione tabellare annua

(Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità)

Anzianità di servizio	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
Docente scuola elementare			
0 - 8	19.399,87	19.554,67	19.996,27
09 - 14	21.538,06	21.709,66	22.198,06
15 - 20	23.424,46	23.609,26	24.136,06
21 - 27	25.254,26	25.454,66	26.030,66
28 - 34	27.058,49	27.273,29	27.888,89
da 35	28.403,59	28.629,19	29.275,99
Docente diplomato istituti sec. II grado			
0 - 8	19.399,87	19.554,67	19.996,27
09 - 14	21.538,06	21.709,66	22.198,06
15 - 20	23.424,46	23.609,26	24.136,06
21 - 27	26.151,63	26.359,23	26.949,63
28 - 34	27.942,06	28.164,06	28.792,86
da 35	29.302,69	29.535,49	30.195,49
Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media			
0 - 8	21.056,02	21.222,82	21.693,22
09 - 14	23.537,15	23.724,35	24.260,75

15 - 20	25.724,09	25.928,09	26.511,29
21 - 27	27.848,07	28.068,87	28.698,87
28 - 34	29.931,65	30.169,25	30.846,05
da 35	31.475,67	31.725,27	32.444,07
Docente laureato istituti sec. II grado			
0 - 8	21.056,02	21.222,82	21.693,22
09 - 14	24.157,31	24.349,31	24.890,51
15 - 20	26.512,09	26.722,09	27.319,69
21 - 27	29.510,15	29.745,35	30.414,95
28 - 34	31.475,67	31.725,27	32.444,07
da 35	33.041,77	33.304,57	34.052,17

TABELLA B/2018 allegata all'Accordo 4.6.2018**CONGLOBAMENTO DELL'IVC NELLO STIPENDIO TABELLARE**

***Conglobamento dell'IVC Stato decorrenza 2010 nello stipendio tabellare
(Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità)***

Anzianità di servizio	Retrib. tabell. dal 1.4.2018	IVC dal 1.7.2010	Retrib. tabell. dal 1.4.2018
Docente scuola elementare			
0 - 8	19.996,27	144,93	20.141,20
09 - 14	22.198,06	144,93	22.342,99
15 - 20	24.136,06	144,93	24.280,99
21 - 27	26.030,66	144,93	26.175,59
28 - 34	27.888,89	144,93	28.033,82
da 35	29.275,99	144,93	29.420,92
Docente diplomato istituti sec. II grado			
0 - 8	19.996,27	144,93	20.141,20
09 - 14	22.198,06	144,93	22.342,99
15 - 20	24.136,06	144,93	24.280,99
21 - 27	26.949,63	144,93	27.094,56
28 - 34	28.792,86	144,93	28.937,79
da 35	30.195,49	144,93	30.340,42
Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media			
0 - 8	21.693,22	157,3	21.850,52
09 - 14	24.260,75	157,3	24.418,05
15 - 20	26.511,29	157,3	26.668,59
21 - 27	28.698,87	157,3	28.856,17
28 - 34	30.846,05	157,3	31.003,35
da 35	32.444,07	157,3	32.601,37
Docente laureato istituti sec. II grado			
0 - 8	21.693,22	157,3	21.850,52
09 - 14	24.890,51	157,3	25.047,81

15 - 20	27.319,69	157,3	27.476,99
21 - 27	30.414,95	157,3	30.572,25
28 - 34	32.444,07	157,3	32.601,37
da 35	34.052,17	157,3	34.209,47

**TABELLA
C/2018
allegata
all'Accordo
4.6.2018**

ELEMENTO PEREQUATIVO

Elemento perequativo

(Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018 per 10 mensilità da 1 marzo al 31 dicembre 2018)

Anzianità di servizio	Docente scuola elementare	
0 - 8		19,00
09 - 14		14,00
15 - 20		8,00
21 - 27		3,00
28 - 34		-
da 35		-
Anzianità di servizio	Docente diplomato istituti sec. II grado	
0 - 8		19,00
09 - 14		14,00
15 - 20		9,00
21 - 27		4,00
28 - 34		-
da 35		-
Anzianità di servizio	Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media	
0 - 8		15,00
09 - 14		9,00
15 - 20		3,00
21 - 27		-
28 - 34		-
da 35		-
Anzianità di servizio	Docente laureato istituti sec. II grado	
0 - 8		15,00
09 - 14		9,00
15 - 20		3,00
21 - 27		-
28 - 34		-
da 35		-

TABELLA D/2018 allegata all'Accordo 4.6.2018

NUOVE MISURE RETRIBUZIONE PROFESSIONALE DOCENTI

Retribuzione professionale docenti (RPD)(Valori in Euro mensili da corrispondere per 12 mensilità) **decorrenza 1.3.2018**

Anzianità di servizio	Valori mensili
Da 0 a 14 anni	174,5
Da 15 a 27 anni	214,8
Da 28 anni	273,2

**Tabella 3) allegata al CCPL 2002-2005 di data 29.11.2004
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