

AGENZIA PROVINCIALE PER  
LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

A seguito della deliberazione di Giunta provinciale n. 1635 data 12 luglio 2002, ai sensi ai sensi della quale l'A.P.RA.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva il contratto collettivo provinciale di lavoro 1998-2001 del personale insegnante per la formazione professionale, il giorno 26 luglio 2002, nella sala vetri di Piazza Fiera, n. 3, a Trento, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale, composta da:

sig. Ferruccio Demadonna - presidente

dott. Franco Zeni – componente

dott. Silvio Fedrigotti – componente

prof. Mario Pederzolli - componente aggiunto

e la delegazione sindacale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali:

C.G.I.L. – Scuola (firmato)

C.I.S.L. – FPS (firmato)

CONF.S.A.L. - S.N.A.L.S. (firmato)

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto il contratto collettivo provinciale di lavoro 1998-2001 del personale insegnante per la formazione professionale.

# **CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO 1998-2001 DEL PERSONALE INSEGNANTE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE**

## **TITOLO I**

### **Art. 1 Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo provinciale si applica a tutto il personale insegnante per la formazione professionale dipendente dalla Provincia autonoma di Trento con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato appartenente al comparto del personale della scuola di cui all'art. 3, comma 1, punto 2), lettera e), del D.P.G.P. 27.10.1999, n. 15-14/Leg..

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1998 - 31 dicembre 2001, salvo quanto diversamente previsto dal presente accordo.

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

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

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

5. In sede di rinnovo biennale per la parte economica ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel presente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo tra Governo e parti sociali del 23 luglio 1993.

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

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle Amministrazioni e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemporaneare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, in relazione ai fini pubblici ai quali le Amministrazioni sono preordinate.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, basato sulla contrattazione collettiva, sulla partecipazione e sulla consultazione nei casi e nelle forme previste, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali - sempre nel rispetto, in caso di conflitto, della garanzia dei servizi essenziali di cui alla legge n. 146/90 ed all'accordo sui medesimi servizi.

3. In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) *la contrattazione collettiva*, che si svolge a livello di comparto ed a quello decentrato per le materie ad esso attribuite, con i tempi e secondo le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 5 e 6 del presente contratto. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi di comparto e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 21. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti;
- b) *la concertazione* si svolge sulle materie previste dal presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, in appositi incontri nei quali le parti confrontano le rispettive posizioni secondo le procedure indicate nell'articolo 9;
- c) *l'informazione*, che, quando la preveda la legge o il presente contratto, viene fornita dalle Amministrazioni ai soggetti sindacali secondo criteri di trasparenza, compiutezza, contestualità ed uguali modalità per tutti i soggetti di cui all'art. 7, al fine di rendere costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali. L'informazione è fornita per iscritto ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;
- d) *le procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative*, finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi e destinate a svolgersi secondo quanto disposto dall'art. 21.

**Art. 4**  
**Livelli di contrattazione:**  
**materie e limiti**

1. Il sistema della contrattazione collettiva è strutturato su due livelli:

- a) l'accordo di comparto;
- b) il contratto decentrato.

2. L'accordo di comparto, che ha luogo tra Agenzia e OO.SS., può rinviare ad un successivo accordo (definito "di settore") da concludersi entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, sulle seguenti materie:

- a) sistemi di incentivazione della produttività collettiva e individuale, finalizzati all'efficienza e al miglioramento della qualità dei servizi, nell'ambito dei piani, progetti o altre iniziative, con particolare riguardo a:
  - definizione di criteri volti a indirizzare gli elementi di valutazione delle indennità tra un massimo e un minimo;
  - definizione delle risorse da destinare all'attuazione di progetti nell'ambito delle risorse complessive destinate alla produttività;
  - criteri volti a definire il calcolo e le modalità di distribuzione delle economie di gestione;
  - verifiche preordinate alla valutazione dei risultati da effettuarsi nei modi e nei tempi stabiliti nell'ambito della proceduralizzazione di cui all'art. 6 del presente contratto;
- b) criteri generali e modalità per la corresponsione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività che comportino specifiche responsabilità o particolari oneri o disagi;
- c) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale, ivi compresi eventuali piani di riconversione;
- d) criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
- e) linee di indirizzo e criteri per le garanzie e il miglioramento dell'ambiente, dell'igiene e della sicurezza e prevenzione dei luoghi di lavoro;
- f) criteri di determinazione della composizione qualitativa e quantitativa dei contingenti di personale chiamati a garantire le prestazioni indispensabili in caso di sciopero;
- g) modalità di costituzione di organismi partecipativi.

3. La contrattazione decentrata potrà aver luogo, ove se ne ravvisi l'opportunità, a livello di Dipartimento o, su delega, a livello di Servizio, sulle seguenti materie:

- a) specifici progetti di produttività;
- b) modalità di attuazione dei progetti di produttività;
- c) modalità di corresponsione di eventuali trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di compiti che comportino responsabilità, oneri o disagi, con particolare riguardo ad innovazioni organizzative;

- d) linee di indirizzo generale in materia di formazione ed aggiornamento;
- e) attuazione delle normative contrattuali in materia di igiene, sicurezza e prevenzione nell'ambiente di lavoro;
- f) uso in concessione, da parte del personale dipendente, degli alloggi di servizio per l'espletamento di servizi di custodia, portineria, vigilanza e altri servizi similari;
- g) eventuale introduzione di forme di job sharing;
- h) riflesso delle innovazioni tecnologiche ed organizzative,
- i) modalità di applicazione della normativa sul part-time;
- l) altre materie espressamente previste nell'ambito del presente contratto.

4. L'erogazione dei trattamenti incentivanti è strettamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo incrementi di produttività ed è quindi perfezionata dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati.

5. 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.

#### **Art. 5 Clausole di raffreddamento**

1. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

#### **Art. 6 Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato**

1. La contrattazione decentrata deve riferirsi agli istituti contrattuali attribuiti a tale livello.

2. Il contratto decentrato si attua inderogabilmente entro trenta giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.

3. La contrattazione decentrata per tutte le materie ad essa demandate potrà essere avviata a partire dall'esecutività del presente contratto. Gli accordi contrattuali decentrati, che possono di comune accordo essere modificati prima della scadenza del contratto provinciale, prorogano la loro efficacia sino alla stipulazione di successivi contratti decentrati, salvo diversa previsione di un successivo accordo di comparto.

4. Gli accordi di cui al precedente comma sono trasmessi entro dieci giorni dalla loro sottoscrizione all'AGENZIA, per la relativa presa d'atto.

#### **Art. 7 Composizione delle delegazioni e soggetti sindacali titolari della contrattazione**

1. La delegazione trattante di parte pubblica è costituita come segue:

- A) per la contrattazione da svolgersi al livello di comparto:
  - 1) per la parte pubblica:
    - dall'AGENZIA PROVINCIALE PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE;
  - 2) per le organizzazioni sindacali:
    - da non più di tre componenti per ciascuna delle organizzazioni dei lavoratori a cui risultino iscritti almeno il 5% del totale dei dipendenti che hanno rilasciato la propria delega alle OO.SS. con riferimento a ciascuna area di contrattazione ovvero, qualora costituite, quelle che abbiano riportato almeno il 5% dei voti nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie;
- B) per la contrattazione decentrata:
  - 1) per la parte pubblica:

- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato, con l'assistenza, se richiesta, dell'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale;
- 2) per le organizzazioni sindacali:
- dalle R.S.U., ove costituite, o in attesa della costituzione dalle RSA;
  - da non più di due componenti per ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCPL.

2. Ai fini della misurazione del dato associativo non sono prese in considerazione le delegherie a favore di organizzazioni sindacali che richiedono ai lavoratori un contributo economico inferiore alla metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto.

### **Art. 8 Informazione**

1. L'Amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e ferma restando la distinzione dei ruoli e delle responsabilità, fornisce ai soggetti sindacali informazioni in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

2. L'Amministrazione fornisce un'informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria, sulle seguenti materie:

- a) articolazione dell'orario e delle turnazioni;
- b) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
- c) verifica periodica della produttività;
- d) andamento occupazionale;
- e) criteri generali di riorganizzazione;
- f) criteri generali di programmazione della mobilità;
- g) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
- h) criteri generali di distribuzione del lavoro straordinario;
- i) applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e i rapporti con l'utenza;
- l) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
- m) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- n) affidamento in appalto di attività proprie dell'Amministrazione nell'ambito della disciplina fissata dalle leggi;
- o) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
- p) criteri generali riguardanti i programmi dei corsi di formazione e aggiornamento professionale.

3. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva ed ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati, riguardanti:

- distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
- attuazione dei programmi di formazione del personale;
- andamento generale della mobilità del personale;
- distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni;
- distribuzione complessiva del fondo per la produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi;
- applicazione delle misure in materia di igiene e sicurezza sul luogo di lavoro.

4. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'Amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le amministrazioni assicurano una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

### **Art. 9 Concertazione**

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 6, ricevuta l'informazione ai sensi dell'art. 8, può chiedere in forma scritta l'attivazione della procedura di concertazione sui seguenti argomenti:

- a) articolazione degli orari di lavoro;
- b) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro;
- c) verifica della produttività;

- d) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto del trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
- e) criteri generali per la mobilità interna.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano di norma entro 48 ore dalla ricezione della richiesta. Nel periodo dedicato alla concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine di 15 giorni dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza, con un verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

4. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità del soggetto al quale spetta adottare la decisione nelle stesse materie.

5. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione, le Amministrazioni non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto della concertazione e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

#### **Art. 10 Pari opportunità**

1. Per dare corso alle disposizioni normative contenute nella legge 10.04.1991, n. 125, La Provincia Autonoma di Trento provvede alla costituzione del Comitato pari opportunità, comune ai tutti i comparti dell'ex contratto dei dipendenti della Provincia Autonoma, così come previsti dalla normativa vigente.

Tali Comitati sono composti da un numero minimo di 3 rappresentanti e da un massimo di 6 designati dalle OO.SS. e da un pari numero di rappresentanti nominati dalle amministrazioni.

I singoli Comitati hanno facoltà di accesso ad informazioni riguardanti il personale femminile nei singoli Enti su segnalazione delle richiedenti che potranno richiedere informazioni e proporre soluzioni in ordine:

- alla consistenza degli organici ed agli sviluppi di carriera esistenti;
- all'accesso, all'organizzazione e 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 potrà proporre agli enti firmatari, 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 delle dipendenti e che eliminino le eventuali discriminazioni esistenti su percorsi professionali.

3. I Comitati relazionano almeno una volta all'anno ai Presidenti delle singole organizzazioni datoriali firmatarie ed al Presidente della Giunta provinciale sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto allo sviluppo professionale, alla loro partecipazione ai corsi di formazione e alla promozione di misure idonee a tutelarne la salute in relazione alle peculiarità psicofisiche ed alla prevedibilità di rischi specifici per la donna con particolare riguardo alle situazioni di lavoro che possano presentare rischi per la salute riproduttiva.

4. Per il proprio funzionamento, i Comitati usufruiranno del supporto tecnico - logistico delle associazioni degli Enti e, per quanto riguarda le proprie componenti di permessi retribuiti per la presenza alle riunioni e per l'espletamento della propria attività, nonché delle risorse necessarie al proprio funzionamento da determinare in sede di contrattazione di settore o decentrata.

5. In via sperimentale, per quanto attiene alle 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 di cui all'art. 64.

#### **Art. 11**

## **Forme di partecipazione**

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, la formazione, l'ambiente, l'igiene e la sicurezza del lavoro, i servizi sociali, sono costituite, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'Amministrazione è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I comitati per le pari opportunità svolgono i compiti previsti dal presente comma. Le modalità di costituzione di tali organismi saranno definite in sede di accordo di settore o decentrato.

2. La composizione degli organismi di cui al comma 1, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile. Tale composizione sarà definita nell'accordo di settore.

3. E' costituita una Conferenza provinciale con rappresentanti dell'AGENZIA, delle organizzazioni rappresentative degli Enti del comparto e delle organizzazioni sindacali, nell'ambito della quale, almeno una volta all'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto ed in particolare quanto concerne la produttività e la mobilità. Oltre ad una convocazione prevista entro il 30 novembre su richiesta di una delle parti contraenti, la Conferenza potrà essere convocata un'altra volta all'anno entro 15 giorni dalla richiesta.

## **Art. 12 Diritti di associazione e di attività sindacali**

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

## **Art. 13 Diritto di assemblea**

1. Il personale insegnante per la formazione professionale con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in locali scolastici concordati con i responsabili del Centro o in altra sede, senza decurtazione della retribuzione, per 12 ore pro capite per anno formativo. L'ordine del giorno delle assemblee deve riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. rappresentative o, ove costituite, dalle R.S.U..

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

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'Amministrazione.

5. L'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine dell'orario di normale funzionamento del servizio e può avere la durata massima di due ore. Previo accordo decentrato le assemblee possono svolgersi al di fuori dell'orario di servizio, con recupero delle ore utilizzate.

6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili ed eccezionali.

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

## **Art. 14**

## **Diritto di affissione**

1. Le organizzazioni sindacali rappresentative e le R.S.U. hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi informatici.

## **Art. 15 Locali**

1. L'Amministrazione mette a disposizione degli organismi rappresentativi, ove ne facciano richiesta di un locale idoneo per le loro riunioni, nell'ambito della struttura, garantendo l'accesso alle reti telefoniche ed informatiche, con addebito delle relative spese.

## **Art. 16 Rappresentanze sindacali titolari di contrattazione nei luoghi di lavoro**

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono:
  - a) le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.). Con apposito accordo si definiranno le modalità di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie. Per l'elezione delle R.S.U. le parti pubbliche si impegnano a fornire gli elenchi dei dipendenti ed a favorire la gestione delle operazioni elettorali mettendo a disposizione delle OO.SS. le strutture logistiche necessarie;
  - b) le rappresentanze sindacali firmatarie del CCPL.

## **Art. 17 Disciplina transitoria delle R.S.U.**

1. In attesa della costituzione delle R.S.U., si conferma in via transitoria la disciplina attualmente vigente.

## **Art. 18 Contributi sindacali**

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

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

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

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

## **Art. 19 Astensione dal lavoro**

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

2 Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa la trattenuta, per ogni ora di astensione, è pari alla misura oraria del lavoro straordinario (senza la maggiorazione), aumentata della quota corrispondente degli emolumenti a qualsiasi titolo dovuti e non valutati per la determinazione della predetta tariffa, con esclusione, in ogni caso, dell'assegno per il nucleo familiare. Qualora l'orario giornaliero non sia distribuito omogeneamente nell'arco della settimana, per i dipendenti il cui orario sia inferiore all'intera giornata la trattenuta non potrà eccedere l'effettiva durata dell'orario medesimo.

**Art. 20**  
**Rinvio disciplina dirigenti sindacali, permessi, distacchi e R.S.U.**

1. Con successivo accordo quadro vengono ridisciplinate le disposizioni relative a dirigenti sindacali, permessi e distacchi sindacali nonché alle R.S.U..

2. Fino alla stipula del suddetto accordo continuano ad applicarsi le vigenti disposizioni in materia di diritti sindacali. Fino a tale termine è altresì consentito ai delegati sindacali di partecipare alle trattative con l'A.P.R.A.N. o l'Amministrazione in orario di servizio, comunque mediante richiesta di apposito permesso retribuito. E' confermato quanto previsto dall'accordo quadro del 29 giugno 1995 in materia di designazione, elezione e competenze dei rappresentanti per la sicurezza di cui al D. Lgs. n. 626 del 1994.

**Art. 21**  
**Interpretazione autentica dei contratti**

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contenute nei contratti collettivi, le parti che le hanno sottoscritte si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte contraente che richiede l'incontro 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 riferirsi a problemi di interpretazione.

3. L'AGENZIA, anche su richiesta degli Enti del comparto o delle OO.OSS., procede ad appositi incontri per la valutazione delle problematiche connesse all'applicazione del presente contratto.

4. L'eventuale accordo stipulato con le stesse procedure del contratto sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo.

5. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti di comparto, di settore o decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le medesime procedure previste per il contratto originario, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

**Art. 22**  
**Tentativo obbligatorio di conciliazione**

1. Per le controversie individuali di cui all'art. 68 del d.lgs. n. 29/1993, comprese quelle concernenti l'applicazione delle sanzioni disciplinari, il tentativo obbligatorio di conciliazione può aver luogo davanti al collegio di conciliazione di cui all'art. 69-bis del medesimo decreto.

**Art. 23**  
**Arbitrato e conciliazione**

1. Entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo le parti si impegnano a stipulare un accordo quadro riguardante l'arbitrato e la conciliazione.

**Art. 24**  
**Il contratto individuale di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto.

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

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro: sede iniziale e struttura di assegnazione dell'attività lavorativa;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e) la durata del periodo di prova;
- f) la categoria di inquadramento attribuita al lavoratore;
- g) la retribuzione fondamentale, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- i) l'orario di lavoro;
- j) i termini del preavviso in caso di recesso.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è disciplinato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. 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 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 28.

5. L'Amministrazione, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni che regolano la costituzione del rapporto di lavoro e indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, salvo giustificato motivo del lavoratore. Nel caso in cui il termine scada nel giorno di sabato o festivo, il termine medesimo è prorogato al primo giorno feriale successivo.

6. Qualora la documentazione di cui al comma 5 non venga presentata nel termine previsto, l'Amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il contratto individuale di cui al comma 1 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.

8. Qualora il dipendente a tempo indeterminato non prenda servizio improrogabilmente entro trenta giorni dalla data stabilita al comma 5, salvo giustificato motivo del medesimo e nei casi previsti dalla legge, il rapporto di lavoro si intende come non instaurato. Per le assunzioni a tempo determinato la presa di servizio deve avvenire entro 48 ore.

### **Art. 25** **Assunzioni a tempo determinato**

1. In applicazione dell'art. 4 del D.P.G.P. 14/10/1998, n. 26-98/Leg. l'Amministrazione può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale insegnante per la formazione professionale a tempo determinato per incarichi annuali o per supplenze di personale assente oltre il limite previsto dal comma 5 dell'art. 189 della L.P. 29.04.1983, n. 12, salve comunque le limitazioni previste dalla legge.

2. Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato trovano applicazione le disposizioni vigenti per il personale a tempo indeterminato, salvo che il presente contratto e il contratto individuale dispongano diversamente. Il termine per la presentazione dei documenti di cui all'articolo 24, comma 5, è ridotto a dieci giorni. Nel caso in cui il termine scada nel giorno di sabato o festivo, il termine stesso è prorogato al primo giorno feriale successivo.

3. Il licenziamento per motivi disciplinari, prima della scadenza del termine, è disposto in base alle regole valevoli per il personale insegnante a tempo indeterminato ed i termini sono ridotti alla metà.

4. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:  
a) l'apposizione del termine non risulta da atto scritto;  
b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

5. Nei casi di assenza per infermità al personale assunto con contratto a termine è corrisposto, per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa svolta nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, la retribuzione fondamentale, salva la risoluzione del rapporto alla scadenza del contratto. Nessuna indennità è dovuta per i periodi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro. Qualora il lavoratore non possa far valere, nei 12 mesi precedenti, periodi lavorativi superiori a 30 giorni, la retribuzione spettante durante il periodo di malattia sarà concessa per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno solare. Nei casi di infortunio sul lavoro sono applicate le disposizioni vigenti in materia e, durante tale assenza, sono corrisposti per un anno, salva la risoluzione del rapporto alla scadenza del contratto, gli assegni interi con il diritto per l'Amministrazione di recuperare per detto periodo l'indennità spettante dall'I.N.A.I.L. all'infortunato. Il periodo di conservazione del posto senza assegni non è utile ai fini della maturazione delle ferie.

6. Al personale assunto a termine spettano, in proporzione alla durata del rapporto, le ferie, i permessi retribuiti, escluse le assenze per diritto allo studio (150 ore) previsti per il personale a tempo indeterminato. I permessi per esami spettano nei limiti previsti al comma 1 dell'art. 38; sono peraltro retribuiti solo in proporzione alla durata del rapporto di lavoro.

7. Il personale a termine può, in qualunque momento, recedere dal rapporto di lavoro. Il recesso va comunque presentato per iscritto almeno 1 mese prima, ed il dipendente è tenuto a proseguire nell'adempimento di tutti i suoi obblighi contrattuali fino alla scadenza del preavviso. In caso di mancato preavviso o di mancato adempimento degli obblighi contrattuali fino alla scadenza è dovuta una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Fino al 15 ottobre non è dovuta l'indennità di mancato preavviso in caso di accettazione di altro incarico.

8. All'atto della cessazione dal servizio, al personale con rapporto a termine spetta il trattamento di fine rapporto, secondo le modalità stabilite per il personale a tempo indeterminato.

9. Il personale insegnante temporaneo, previa determinazione del dirigente, può svolgere altra attività, purché essa non dia luogo a rapporto di lavoro subordinato e a condizione che non risulti incompatibile con il rispetto degli obblighi di lavoro. Il medesimo personale può in ogni caso assumere incarichi di insegnamento con contratto di lavoro subordinato presso Enti pubblici o privati, purché la somma dei diversi carichi orari di insegnamento non superi il carico di orario massimo settimanale di insegnamento previsto per il personale insegnante per la formazione professionale a tempo indeterminato.

10. Il personale incaricato e supplente della formazione professionale, che abbia prestato servizio per almeno 180 giorni, anche non continuativi, e che si trovi in servizio al termine delle operazioni di scrutinio o degli esami di fine corso, sarà retribuito anche durante il periodo di sospensione dei corsi per le vacanze estive, su base mensile, in relazione alla media delle retribuzioni corrispondenti agli incarichi di supplenza conferiti nel corso dell'anno formativo.

## **Art. 26** **Periodo di prova**

1. La prova del personale insegnante per la formazione professionale ha la durata di un anno formativo. A tal fine il servizio effettivamente prestato deve essere non inferiore a 180 giorni nell'anno formativo.

2. Non costituisce interruzione della prova il periodo di frequenza di corsi di formazione o aggiornamento indetti dall'Amministrazione.

3. In caso di maternità o qualora nell'anno formativo non siano stati prestati 180 giorni di effettivo servizio, la prova è prorogata all'anno formativo successivo, con provvedimento motivato, dall'organo competente per la conferma in ruolo.

4. L'Amministrazione può rinnovare o prorogare il periodo di prova alla scadenza.

5. Qualora l'assunzione a tempo determinato abbia durata superiore a 3 mesi il dipendente è soggetto, in sede di prima assunzione, ad un periodo di prova di 30 giorni, durante il quale ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso. Trovano applicazione le disposizioni di cui ai commi 5, 6, 7 e 8 dell'articolo 25 del CCPL del personale del comparto Autonomie locali - area non dirigenziale - dell'8 marzo 2000, salva, comunque, la risoluzione del rapporto alla scadenza del contratto. Per le successive assunzioni, nell'ipotesi in cui il responsabile della struttura di assegnazione esprima parere negativo sull'esito del servizio prestato, nessun nuovo rapporto a tempo determinato può essere instaurato con il medesimo soggetto per le stesse mansioni per un periodo di tre anni. Il provvedimento di eventuale esclusione è adottato dal dirigente del Servizio per il Personale, sentito l'interessato ed il dirigente che ha emesso il parere.

**Art. 27**  
**Riammissione in servizio**

1. Il dipendente dimessosi dal rapporto di lavoro può essere riammesso in servizio qualora presenti domanda e il posto precedentemente dallo stesso occupato, o altro posto del medesimo profilo professionale, sia vacante.

2. Il dipendente riammesso è collocato nella medesima posizione retributiva precedentemente in godimento.

**Art. 28**  
**Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. L'Amministrazione costituisce o trasforma, su richiesta del dipendente, il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nel limite di quanto previsto dall'ordinamento dell'Ente con un limite minimo del 10% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno cui si applica il presente contratto, arrotondato per eccesso all'unità superiore, secondo le tipologie indicate nel comma 7. In sede di accordo decentrato tale limite può essere aumentato e può essere individuato un limite massimo, fatte salve le disposizioni legislative.

2. I contratti individuali di trasformazione temporanea del rapporto sono stipulati per il periodo 1° settembre-31 agosto di ogni anno formativo. Alla scadenza, salvo nuova trasformazione ad esito di domanda, si ripristina il rapporto di lavoro a tempo pieno. Possono chiedere la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova e tale requisito deve essere maturato entro la scadenza del termine di presentazione delle domande.

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

4. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione del posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa, che non può essere inferiore al 50% di quella stabilita per il tempo pieno. La somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il monte ore complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati ai sensi del comma 1. La durata e la distribuzione dell'orario di lavoro devono essere stabilite nel contratto individuale, d'intesa fra dipendente ed Amministrazione, nel rispetto dell'art. 5 della legge n. 863/1984.

5. Ove le richieste eccedano i contingenti fissati sarà data precedenza:

- ai dipendenti disabili ovvero che si trovano in particolari condizioni psicofisiche o affetti da gravi patologie;
- ai dipendenti che assistono propri familiari disabili, ovvero ai dipendenti che assistono persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie, nonché anziani non autosufficienti;
- ai dipendenti con figli in età scolare e prescolare, in relazione al numero degli stessi.

6. L'Amministrazione può differire la trasformazione del rapporto di lavoro part time in caso di oggettive ragioni organizzative.

7. Il tempo parziale può essere realizzato sulla base delle seguenti tipologie, correlate alle esigenze dell'Amministrazione:

- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti o in alcuni giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana o con la concentrazione della prestazione stessa in determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura da realizzare comunque la durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana o anno).

8. In presenza di particolari e motivate esigenze l'Amministrazione può concordare con il dipendente ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa, che contemperino le reciproche esigenze, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici. La modifica delle tipologie di articolazione della prestazione richiesta dall'Amministrazione avviene con il consenso scritto dell'interessato.

9. L'Amministrazione, in presenza di gravi e documentate situazioni personali o familiari, può elevare il contingente di cui al comma 1 fino ad un massimo del 10%, arrotondato per eccesso all'unità superiore. Le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro in tali casi sono presentate, di norma, con cadenza trimestrale e, se accolte, esplicano i loro effetti, di norma, dal primo giorno del trimestre successivo. Sulla compatibilità della richiesta con le esigenze di servizio si esprime il dirigente del Servizio Centri di formazione professionale.

10. I dipendenti possono chiedere la trasformazione a tempo pieno del rapporto a tempo parziale non temporaneo in essere, a fronte dell'esistenza di vacanze di organico nelle discipline di competenza.

11. In sede di contrattazione decentrata una quota di posti può essere destinata alle trasformazioni del rapporto di impiego non soggetto a termine, per le quali costituiscono titoli di precedenza, ove le domande superino il contingente di posti disponibili, situazioni personali non transitorie (handicap proprio, malattie non transitorie proprie, handicap e malattie non transitorie di famigliari a carico), carichi di famiglia e superamento del 55° anno di età.

12. L'avvenuta trasformazione del posto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del d.lgs. n. 152/97, è comunicata per iscritto al dipendente, con l'indicazione della durata e dell'articolazione dell'orario e della prestazione lavorativa, secondo quanto concordato con l'Amministrazione.

13. Nei confronti del personale disciplinato dal presente contratto si applica il disposto del decreto del Ministro della Funzione Pubblica dd. 29/7/97, n. 331. In sede di accordo di settore possono essere definiti ulteriori criteri per l'applicazione del menzionato decreto.

#### **Art. 29**

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

1. 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, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e posizione economica del personale laureato e non laureato. Per le prestazioni a tempo parziale verticale, effettuate durante un periodo dell'anno, la retribuzione è corrisposta nelle mensilità in cui viene prestata l'attività lavorativa. L'assegno per il nucleo familiare, ove spettante, viene corrisposto per intero.

2. Il personale non può fruire di benefici che, comunque, comportino la riduzione dell'orario di lavoro, salvo quelli previste dalla legge. Le ore di lavoro straordinario eventualmente richieste sono proporzionate all'impegno orario frontale. Le ore di permesso retribuito per diritto allo studio sono ridotte in proporzione all'orario di lavoro.

3. Nel caso di passaggio a tempo pieno e viceversa si applicano, ai fini della valutazione dell'anzianità di servizio, le disposizioni di cui alla legge 29 dicembre 1988, n. 554 e quelle di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117.

4. 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.

5. 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, rapportato a 32 giornate annue lavorative, proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Ai dipendenti a part time spettano i permessi retribuiti e le ore di partecipazione alle assemblee sindacali previsti per il personale a tempo pieno proporzionalmente ridotti in relazione all'orario prestato e alle tipologie di cui al comma 6 dell'art. 26, con esclusione dei permessi per matrimonio, litti e donazione del sangue. La retribuzione è liquidata mensilmente, in relazione al servizio prestato.

6. In caso di malattia nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale il periodo di comporto viene riparametrato in proporzione alla durata dell'impegno lavorativo annuale.

7. Il trattamento previdenziale è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge n. 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

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 effettivamente prestato in ciascun periodo di servizio a tempo parziale.

### Art. 30

#### Orario di lavoro del personale docente per la formazione professionale

1. A decorrere dall'anno formativo 2002/2003 l'orario di servizio del personale docente della formazione professionale è costituito da un monte annuo di 928 ore ripartite come segue:

- monte annuo di 638 ore di insegnamento frontale unificato per tutti gli insegnamenti;
- monte annuo di 290 ore, di cui:
  1. fino a 30 ore, comunque riconosciute, da destinare, secondo criteri di rotazione e di equità, alla sostituzione di docenti assenti. In sede di prima applicazione quindici ore saranno calendarizzate, con priorità sulla prima ora; le restanti ore saranno richieste, in caso di bisogno, nelle giornate in cui il docente è presente nella scuola e con preavviso al mattino rispetto al turno pomeridiano. Prima dell'inizio dell'anno formativo 2003/2004 le parti si impegnano a verificare i risultati della suddetta modalità applicativa;
  2. le 260 ore rimanenti saranno destinate alle seguenti attività:
    - a) programmazione di Centro, collegio docenti di CFP, consigli di classe, attività di valutazione e di autovalutazione, scrutini e predisposizione di relativi giudizi e profili degli allievi, esami, coordinamento e viaggi connessi con il tutoraggio dello stage degli allievi, visite guidate, viaggi di istruzione, udienze generali e udienze individuali settimanali;
    - b) altre attività che si rendessero necessarie per le esigenze del Centro, compresa l'attività promozionale e di orientamento;
    - c) attività di aggiornamento professionale.

Le attività di cui alle lettere b) e c) verranno programmate dal dirigente del Servizio Centri di formazione professionale a seguito di concertazione con il Collegio docenti e potranno subire variazioni in corso d'anno, con cadenza trimestrale.

Il monte ore annuale di docenza frontale farà riferimento a 37 settimane, escludendo le interruzioni di Pasqua, Natale, inizio e fine anno.

2. L'orario di lavoro è ripartito in non più di cinque giorni alla settimana e non più di due turni giornalieri (mattino, pomeriggio e sera). L'orario settimanale di docenza non dovrà, inoltre, superare le 26 ore, ivi comprese le ore di sostituzione. Le ore settimanali prestate oltre le 21 sono retribuite con la maggiorazione oraria di Euro 5,16/Lire 10.000.=. Tale La maggiorazione è attribuita anche in caso di insegnamento in corsi diversi dopo il termine delle lezioni pomeridiane previste per la formazione di base. Di norma, tale prestazione lavorativa dovrà essere svolta in un arco massimo di dieci ore giornaliere, derogabili solo per il completamento del Collegio docenti e dei Consigli di classe. L'eventuale estensione oltre tale limite, per necessità particolari, avverrà d'intesa con la rappresentanza sindacale del Centro. Di norma, il superamento delle 21 ore settimanali non può avvenire per più di sei settimane consecutive,

ripetibili dopo un intervallo non inferiore ai 30 giorni. Tali limiti possono essere superati solo a seguito di contrattazione decentrata.

3. L'orario relativo agli insegnamenti previsti per la formazione di base sarà comunicato al docente all'inizio del quadri mestre. Le ore di docenza in corsi diversi da quelli di base dovranno rispondere al criterio della flessibilità e il relativo orario sarà comunicato all'interessato con un preavviso di 15 giorni, anche nel caso di assenza dal servizio. Per i cambiamenti dell'orario per la formazione di base il periodo di preavviso non potrà essere inferiore a trenta giorni. La convocazione del Collegio docenti e dei Consigli di classe dovrà rispettare i cinque giorni di preavviso, salvo casi eccezionali ed urgenti.

4. Nel monte di 638 ore sono ricomprese, limitatamente alle ore previste nel calendario di lezione, le ore per permessi retribuiti e non retribuiti, per sciopero, per assenze e autogestione degli allievi, per visite d'istruzione, per malattie, infortuni e chiusura del Centro per cause di forza maggiore non prevedibili.

5. Il personale docente con contratto a tempo parziale è tenuto a prestare il numero di ore frontalì previsto dal contratto individuale di lavoro; corrispondentemente sarà calcolata la quota relativa alle 290 ore di attività funzionali e un orario supplementare calcolato in proporzione alle prestazioni straordinarie richieste al personale a tempo pieno. Il trattamento economico del personale a tempo determinato è retribuito in 638/esimi in relazione alle ore assegnate e l'eventuale lavoro supplementare viene retribuito ai sensi dell'art. 35 del presente accordo.

### **Art. 31** **Attribuzione di funzioni**

1. Ai docenti per la formazione professionale, in possesso dei requisiti e delle professionalità necessarie possono essere affidate particolari funzioni, quali:

- a) collaboratore del dirigente;
- b) coordinatore della didattica;
- c) coordinatore dello stage;
- d) coordinatore delle attività in favore dei disabili;
- e) analista dei fabbisogni formativi ed elaboratore di progettazione.

Le funzioni per area di competenza sono indicati nell'allegata Tabella 1.

Le funzioni di cui al presente comma possono essere affidate ai docenti che abbiano svolto positivamente le stesse negli anni precedenti ed, in carenza di disponibilità dei medesimi, ad altri docenti scelti dal dirigente del Servizio Centri di formazione professionale, sentito il Collegio docenti interessato. A decorrere dall'anno scolastico 2003/2004, previa definizione di criteri generali in sede di contrattazione di settore, per assegnare le suddette funzioni sono presi in considerazione altri elementi atti a comprovare il possesso dei requisiti e delle professionalità necessarie.

2. Per le figure miste docenza/funzioni di cui al comma 1 la riduzione dell'orario frontale di insegnamento avverrà in proporzione di 1 ora ogni 2 ore prestate. La riduzione d'orario di insegnamento comporta una riduzione proporzionale anche delle 260 ore di attività funzionale. Il monte ore ottenuto viene usato con flessibilità in relazione alle esigenze del Centro, anche oltre la durata dell'attività ordinaria del normale funzionamento dei Centri, per un periodo comunque non eccedente due settimane prima e due dopo la conclusione dell'attività didattica. In sede di contrattazione decentrata potrà essere rideterminata l'indennità di cui al comma 5, utilizzando le risorse di cui all'art. 76 del presente contratto, tenendo conto delle opportunità previste all'art. 77.

3. Per le figure miste docenza/funzione la riduzione dell'orario frontale non potrà essere superiore al 25% del monte ore frontale di insegnamento. La consistenza della stessa sarà decisa dalla direzione del Centro, in accordo con il docente interessato.

4. La prestazione lavorativa, in alternativa a quanto previsto dal comma 3, può essere svolta per l'intero orario per le funzioni di cui al comma 1. In tal caso l'orario di lavoro viene svolto in 36 ore settimanali ed è regolato dalle norme che disciplinano il personale amministrativo, compresa la misura dello straordinario o l'utilizzo, in alternativa, dell'istituto del recupero.

5. In relazione alle funzioni di cui al presente articolo viene riconosciuta un'indennità oraria pari a Euro 8,78/Lire 17.000.= per ogni ora di docenza portata in diminuzione.

6. L'Amministrazione, in assenza di personale idoneo o in mancanza di disponibilità del personale docente in servizio, può ricorrere per la copertura delle funzioni di cui al comma 1 a personale con specifica e documentata preparazione e professionalità. A tale personale vengono corrisposti il trattamento economico previsto per il personale docente della formazione professionale e l'indennità prevista al comma 5.

7. L'Amministrazione può ricorrere a personale con specifica e documentata preparazione anche per le attività di tutoraggio e per l'attività di tecnico di laboratorio.

8. Al personale impiegato per le attività di tutoraggio si applica il trattamento economico previsto per il personale insegnante della formazione professionale.

**Eliminato:** diplomato

9. Al personale impiegato per le attività di tecnico di laboratorio, in possesso dei requisiti di accesso previsti per il personale A.T.A., si applica il trattamento economico e giuridico della categoria C del personale non docente della scuola a carattere statale (A.T.A.). L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali.

10. L'Amministrazione potrà individuare ulteriori funzioni, oltre a quelle previste nel comma 1 del presente articolo, previa concertazione con le OO.SS..

### **Art. 32** **Viaggi di istruzione, visite guidate, stage**

1. In aggiunta all'eventuale orario giornaliero di docenza, per l'accompagnamento degli allievi ai viaggi di istruzione, alle visite guidate o in occasione di stage viene utilizzato il monte annuo di 260 ore destinate al funzionamento del Centro. Al medesimo personale viene attribuita l'indennità di missione o l'indennità chilometrica secondo le modalità di cui ai commi seguenti del presente articolo.

2. L'indennità di missione di cui al comma 1 è dovuta al docente comandato in missione in località distante dall'ordinaria sede di servizio almeno 10 km. e per una durata complessiva non inferiore alle 4 ore. In occasione di stage, al personale cui è richiesto l'uso del proprio mezzo è attribuita l'indennità chilometrica nella misura prevista dall'Allegato C dell'Accordo di settore per il personale del comparto Autonomie locali dd. 21 settembre 2001, in deroga ai limiti orari e chilometrici di cui al presente comma.

3. La durata della missione viene computata dall'ora in cui inizia il viaggio dal luogo stabilito per la partenza, all'ora in cui esso termina nello stesso luogo.

4. L'indennità di missione è corrisposta, sia in Italia che all'estero, per ogni ora di missione effettuata computando per intero le frazioni di ora superiori a 30 minuti e scomputando le frazioni di ora pari o inferiore a 30 minuti.

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

- a) spese di pernottamento: in albergo a non più di tre stelle, in occasione dei viaggi di istruzione.
- b) spese di viaggio per l'utilizzo dei seguenti mezzi, incluse le spese per eventuali prenotazioni:
  - autobus, corriere ed altri mezzi di trasporto extraurbani;
  - navi ed altri mezzi di trasporto marittimo quando il luogo da raggiungere non abbia accesso che dal mare, lago o fiume;
  - aerei, nella classe più economica;
  - treno di qualsiasi tipo, anche in prima classe, comprese le carrozze letto singole in caso di viaggi notturni;
- c) spese di vitto: in occasione di missioni di durata compresa fra 8 e 12 ore è ammesso il rimborso per la spesa relativa ad un pasto, mentre per le missioni superiori a 12 ore complessive è ammesso il rimborso per la spesa relativa a due pasti. I limiti di spesa ammessi sono i seguenti:
  - missioni effettuate all'interno del territorio provinciale: Euro 18,08/Lire 35.000.= per un pasto, se la trasferta è superiore alle 8 ore;
  - missioni effettuate fuori provincia: Euro 25,82/Lire 50.000.=;
  - missioni effettuate all'estero: Euro 33,57/Lire 65.000.=.

6. Il rimborso delle spese di cui al comma 5 è ammesso anche qualora le spese siano sostenute tramite agenzie di viaggio, purché dalla documentazione risulti analiticamente e con chiarezza che si

tratta di spese rientranti nelle previsioni del presente articolo. In ogni caso deve essere prodotta in originale la specifica documentazione inherente l'utilizzo di mezzi che svolgono servizio di trasporto, le spese di parcheggio e di pedaggio autostradale. Tali spese sono rimborsabili per la quota di spettanza del docente nel caso di missione effettuata in comitiva organizzata.

7. In caso di missioni effettuate per visite guidate e viaggi d'istruzione, le spese di vitto e alloggio, nonché le spese di viaggio ed eventuali altre spese vengono sostenute direttamente dal Centro qualora siano legate all'organizzazione preventiva dell'iniziativa, da parte della stessa, sia direttamente che per il tramite di agenzie di viaggio. In ogni caso deve essere prodotta in originale la specifica documentazione inherente 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 5 del presente articolo, dietro presentazione di idonea documentazione.

#### **Art. 33 Insegnanti di religione**

1. Ai docenti di religione per i quali è previsto un orario annuale di 34 ore per ogni classe affidata sono assegnate ulteriori sei ore per attività da svolgere con gli allievi. I medesimi docenti sono inoltre tenuti a prestare una quota proporzionale delle 290 ore e delle ore previste per lo straordinario.

2. Fatto salvo un eventuale trattamento di maggior favore, il servizio prestato quale insegnante di religione presso lo stesso Ente, è valutato per 2/3 mediante l'attribuzione degli emolumenti (classi, scatti e riequilibrio dell'anzianità) attribuiti al personale docente per gli stessi periodi.

3. A decorrere dall'1.9.2002 il personale insegnante di cui al comma 1, in possesso dei titoli di studio previsti per i docenti di religione in servizio presso la scuola media a carattere statale, è inquadrato economicamente come gli insegnanti laureati assunti a tempo indeterminato. Il servizio precedente, comunque prestato quale insegnante di religione presso lo stesso Ente, è valutato per 2/3.

4. Ai docenti di religione, ancorché in servizio a tempo determinato e che al 1° gennaio 2000 abbiano maturato almeno tre anni di servizio, è inoltre attribuito il trattamento di cui al comma 3 dell'art. 74 del presente accordo.

#### **Art. 34 Progetti di qualità**

1. Il monte ore frontale assegnato ai docenti per la formazione professionale può essere utilizzato anche per la realizzazione di progetti finalizzati al miglioramento della qualità e dell'efficacia della proposta formativa programmata dal Centro in favore dei disabili e degli allievi deboli.

2. Per favorire tale attività la retribuzione oraria potrà essere maggiorata in sede di contrattazione decentrata, utilizzando i fondi destinati alla produttività.

#### **Art. 35 Lavoro straordinario**

1. Il docente è tenuto ove richiesto a prestare 40 ore di lavoro straordinario. E' considerato lavoro straordinario quello prestato in eccedenza all'orario assegnato al dipendente sia per docenza che per attività funzionale, con retribuzione differenziata. Le misure dei compensi orari da erogare sono fissate in Euro 25,82/Lire 50.000.= per le attività svolte con gli allievi e in Euro 14,46/Lire 28.000.= per le attività di non insegnamento (senza allievi).

2. Il lavoro svolto dai dipendenti, su designazione dell'Amministrazione, in commissioni diverse da quelle di esame, al di fuori del normale orario di servizio, non è considerato ai fini del rispetto dei limiti di cui al presente articolo. Per il computo del lavoro straordinario prestato il dipendente dovrà produrre certificazione del segretario della commissione attestante la durata della seduta.

**Art. 36**  
**Ferie**

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito di 32 giornate lavorative. Le ferie sono comprensive delle sei giornate di cui alla legge n. 937 del 23 dicembre 1977. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione.

2. L'Amministrazione, previa concertazione con le OO.SS. aziendali, può stabilire che due delle giornate di ferie siano fruite da tutto il personale, o da determinate categorie dello stesso, in occasione di periodi di chiusura infrasettimanale.

3. Nell'anno di assunzione o cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero; il medesimo meccanismo vale anche per periodi di servizio continuativo prestato a cavallo di due mesi, purché complessivamente superiore a quindici giorni.

4. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 12. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi.

5. Le ferie devono essere fruite dal personale insegnante per la formazione professionale 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, a condizione che non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti. Il personale è tenuto a presentare domanda di ferie entro il 15 marzo di ogni anno e il responsabile di Centro predisporrà un piano ferie compatibile con le esigenze di servizio entro il 30 aprile.

6. 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, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

7. In caso di comprovate esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie potranno essere fruite entro, ma non oltre, il 31 agosto dell'anno successivo.

8. Il godimento delle ferie può essere ulteriormente rinviata entro il 31 dicembre dell'anno successivo qualora sussistano motivi non imputabili alla volontà del dipendente ma a cause di forza maggiore che non abbiano consentito il godimento delle ferie entro i termini indicati nei precedenti commi 4 e 7.

9. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protrate per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero, purché il lavoratore abbia dato all'Amministrazione immediata e tempestiva informazione.

10. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protrate per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre il termine di cui ai commi 7 e 8.

11. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per comprovate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

12. In caso di trasformazione di posti da tempo pieno a tempo parziale o viceversa i dipendenti fruiranno del medesimo numero di giornate maturato fatto salvo il debito o il credito orario che si determina in tal modo nei confronti dell'Amministrazione, relativamente ai quali si procederà, rispettivamente, a liquidazione o a trattenuta monetaria. In quest'ultimo caso il dipendente ha in ogni caso la possibilità di rinunciare alle ferie maturate, con accordo da sottoscrivere nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, ultimo comma, c.c.

13. Le ferie spettanti al dipendente assunto con contratto a tempo determinato sono determinate in proporzione alla durata in mesi e giorni del contratto stesso.

14. Anche al personale insegnante per la formazione professionale si applica quanto previsto dalla sentenza del Consiglio di Stato dd. 8 maggio 1987, n. 173.

**Art. 37**  
**Permessi brevi**

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio, e subordinatamente alla possibilità della sostituzione con personale in servizio, al personale docente per la formazione professionale possono essere concessi per particolari esigenze personali, brevi permessi, per unità orarie fino al massimo della metà dell'orario di lavoro della giornata, per un massimo di 18 ore annuali. D'intesa con l'Amministrazione il personale è tenuto a recuperare le ore non lavorate in relazione alle esigenze di servizio; in caso di mancato recupero si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

**Art. 38**  
**Permessi retribuiti**

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi, da documentare debitamente:

- a) per matrimonio: 15 giorni consecutivi, compreso quello della celebrazione del rito;
- b) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- c) lutti per coniuge, convivente, parenti ed affini entro il secondo grado: tre giorni lavorativi per evento;
- d) nel limite del 4% del personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio di ogni anno e comunque con il minimo di una unità, 150 ore annue di permesso per studio;
- e) per donazione sangue: il giorno del prelievo; per donazione di midollo osseo: i giorni di ricovero indispensabili;
- f) per partecipazione ad operazioni elettorali in occasione di elezioni amministrative o del consiglio scolastico provinciale e di referendum regionali o provinciali: nei giorni in cui il dipendente è impegnato ai seggi elettorali, per il tempo ed alle condizioni previste dalle leggi 21 marzo 1990, n. 53 e 29 gennaio 1992, n. 69;
- g) per richiamo alle armi nei termini, secondo i criteri e con le modalità previste dalle leggi vigenti;
- h) per lo svolgimento di funzioni pubbliche, secondo i criteri e con le modalità previste dalle leggi vigenti;
- i) 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. Dette assenze non potranno superare le 18 ore annuali. Per cure riabilitative e terapeutiche per gravi patologie, adeguatamente e debitamente documentate, che richiedano terapie di lunga durata, il limite 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;
- j) su autorizzazione dell'Amministrazione, per interventi di emergenza in caso di incendi, disastri e calamità naturali, gli appartenenti ai Corpi dei Vigili del Fuoco volontari, al Corpo di soccorso alpino dei CAI-SAT e altri corpi con finalità analoghe limitatamente ai giorni dell'intervento, purché il dipendente non sia già stato assegnato ad un servizio di emergenza da parte dell'Amministrazione.

2. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrono le condizioni, a permessi retribuiti per tutti gli eventi in relazione ai quali specifiche disposizioni di legge prevedano la concessione di permessi o congedi straordinari comunque denominati.

3. A domanda del dipendente sono concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito per gravi motivi personali o familiari, debitamente documentati. Rientrano, fra l'altro, fra i gravi motivi le assenze dovute ad assistenza ai parenti o affini di primo e secondo grado o conviventi per il ricovero ospedaliero, ove venga certificato il bisogno di assistenza, nonché le assenze dovute a casi che siano assimilabili, per caratteri di gravità, a quello menzionato.

4. I permessi di cui ai commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono utili a tutti gli effetti.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, escluse le indennità che non siano corrisposte per almeno 12 mensilità.

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie e la tredicesima mensilità. Tali permessi possono essere frazionati in ore giornaliere, non cumulabili consecutivamente con altri permessi orari.

7. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266, nonché dal D.P.R. 8 febbraio 2001, n. 194 ("Regolamento recante nuova disciplina della partecipazione delle organizzazioni di volontariato alle attività di protezione civile"), l'Amministrazione favorisce la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato.

8. Il dipendente che debba assentarsi per partecipare, quale teste, ad udienze penali o per cause civili, ha diritto di usufruire del permesso per il tempo necessario ad effettuare la prestazione richiesta. Tale permesso retribuito non è concesso nell'ipotesi in cui il dipendente sia chiamato a testimoniare per motivi da ricondurre ad interesse proprio.

9. Le norme di cui al presente articolo si applicano anche al personale a tempo determinato, limitatamente alla durata del rapporto di servizio e in proporzione alla durata del contratto, esclusa la lett. d) del comma 1 del presente articolo.

#### **Art. 39** **Diritto allo studio**

1. I permessi retribuiti per ragioni di studio nella misura di 150 ore per anno formativo individuali sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio legali e attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico in corsi universitari, post-universitari, parauniversitari.

2. La mancata frequenza dei corsi o la mancata partecipazione agli esami, se non giustificate da reali motivi d'impedimento, comporta l'addebito delle ore fruite dal dipendente.

3. Qualora le domande dovessero superare il 4% del personale a tempo indeterminato, ai fini dell'individuazione degli aventi diritto, vale il seguente ordine di precedenza:

- 1) frequenza di corsi universitari per il conferimento del diploma di laurea o di diploma universitario (compresi i diplomi rilasciati da scuole dirette a fini speciali);
- 2) frequenza di corsi post-universitari per il conseguimento di diplomi di specializzazione; frequenza di corsi parauniversitari, intendendosi per tali i corsi istituiti da enti diversi dalle università, per l'ammissione ai quali è richiesto il diploma di scuola media superiore e che danno comunque luogo ad un diploma riconosciuto dall'ordinamento pubblico.

4. A parità di condizioni viene data precedenza, con continuità, comunque, rispetto alla concessione dei permessi nell'anno precedente, secondo il seguente ordine di priorità:

- a) dipendenti in servizio a tempo indeterminato, all'1 gennaio, da almeno 5 anni, che non abbiano mai beneficiato della concessione del diritto allo studio; per i dipendenti transitati da altri Enti si terrà in considerazione l'anzianità maturata presso gli stessi e l'eventuale avvenuta concessione di analogo beneficio;
- b) dipendenti, in possesso dei sopracitati requisiti di anzianità, che non abbiano beneficiato della concessione del diritto allo studio nell'anno solare precedente;
- c) dipendenti in servizio a tempo indeterminato da almeno un anno, che non abbiano beneficiato della concessione del diritto allo studio nell'anno solare precedente;
- d) dipendenti non ricompresi nei precedenti punti a), b) e c). In tale ambito si procederà alla classificazione dei richiedenti in tre gruppi di anzianità di servizio, posti nel seguente ordine di priorità:
  - 1°) dipendenti con almeno 10 anni di anzianità;
  - 2°) dipendenti con almeno 5 anni di anzianità;
  - 3°) dipendenti con meno di 5 anni di anzianità.

All'interno delle singole classi i dipendenti saranno ulteriormente collocati secondo l'ordine di precedenza inverso al numero di anni per i quali hanno ottenuto il diritto allo studio.

5. A parità di condizioni di cui alle precedenti lettere si darà precedenza ai dipendenti con maggiore anzianità di età.

6. La concessione del permesso straordinario agli studenti universitari, dopo il primo anno di iscrizione, è subordinata al superamento di due esami in ciascun anno solare. Le procedure, i criteri ed ulteriori modalità di applicazione del presente articolo saranno stabiliti dall'Amministrazione. In ogni caso non possono essere concessi complessivamente permessi per più di dieci anni solari.

#### **Art. 40** **Tutela della maternità e della paternità**

1. Ai dipendenti si applicano le disposizioni del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, con le integrazioni e specificazioni contenute nei commi che seguono.

2. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti, anche orari, per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

3. Alle lavoratrici madri o ai padri lavoratori in congedo di maternità o di paternità, ai sensi degli artt. 16, 17 e 28 del d.lgs. 151/2001 e agli altri soggetti indicati dal successivo comma 10, lett.a), spetta l'intera retribuzione, compresa la partecipazione al fondo per la produttività e per il miglioramento dei servizi.

4. In caso di parto prematuro il secondo periodo di congedo di maternità o di paternità decorre dalla data presunta del parto, fermo restando il godimento dei cinque mesi di congedo di maternità o di paternità.

5. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono disciplinati dall'articolo 41 del d.lgs. 151/2001.

6. Nei primi otto anni di vita del bambino la madre lavoratrice e il padre lavoratore, anche contemporaneamente, trascorso il periodo di congedo di maternità o di paternità, possono astenersi facoltativamente dal lavoro per la durata massima complessiva tra gli stessi di dieci mesi.

Detto periodo di congedo parentale, fruibile anche frazionatamente, è considerato assenza retribuita per i primi trenta giorni di calendario, ridotti in caso di fruizione frazionata, per i quali spetta l'intera retribuzione, escluse le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle corrisposte per dodici mensilità; per un periodo di sette mesi alle madri lavoratrici o, in alternativa, ai padri lavoratori spetta il 30% della retribuzione fino ai tre anni di vita del bambino, con copertura integrale degli oneri previdenziali. Dai tre agli otto anni l'assenza non è retribuita, ma è garantita a carico dell'Amministrazione la copertura degli oneri previdenziali. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite è elevato di un mese, se fruito dal medesimo. La richiesta di congedo parentale va effettuata con congruo anticipo.

7. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino alla conclusione del terzo anno, la madre o, in alternativa, il padre ha diritto annualmente ad un massimo di trenta giorni di assenza retribuita, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico del S.S.P. o con esso convenzionato. Dal terzo all'ottavo anno tali assenze spettano nel limite di 10 giorni annui complessivi non retribuiti per i genitori, con copertura previdenziale a carico dell'Amministrazione. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore. Nel primo anno di vita il congedo per malattia del bambino è retribuito fino a trenta giorni in alternativa al godimento dei primi trenta giorni di congedo parentale. Qualora i trenta giorni siano già stati usufruiti permane il diritto all'astensione non retribuita.

8. Le assenze di cui ai precedenti commi possono essere fruite nell'anno solare cumulativamente con quelle previste dall'articolo 38. I periodi di astensione di cui al comma 6 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità. I genitori che fruiscono di periodi di astensione facoltativa dal lavoro ai sensi del comma 6 dovranno presentare un'autodichiarazione attestante che i periodi di astensione fruiti non eccedano quanto previsto dal medesimo comma 6.

9. Ferma restando l'applicazione dell'articolo 7 del d.lgs. 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 per la salute della madre lavoratrice, l'Amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima in altre attività che comportino minore aggravio psicofisico. Si applicano inoltre le disposizioni di cui all'articolo 17 della legge 5 febbraio 1999, n. 25.

10. Ai genitori adottivi e affidatari si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste per i genitori naturali e, fermo restando quanto previsto in altre disposizioni di legge, essi hanno diritto di fruire dei seguenti benefici:

- a) congedo di maternità e di paternità, quale regolato dall'articolo 27 del d.lgs. 151/2001, anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età;
- b) congedo parentale di cui al comma 6, sino a che il minore non abbia raggiunto i dodici anni di età. Il trattamento economico e giuridico spettante per le assenze legate alla cura dei figli naturali con età compresa tra zero e tre anni è calcolato con riferimento ai primi tre anni dall'entrata del minore nel nucleo familiare. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del medesimo nel nucleo familiare. In tale ipotesi spetta il trattamento previsto per i figli naturali di età compresa tra zero e tre anni;
- c) congedo retribuito di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione, per un periodo comunque non superiore a due mesi.

11. Al docente con rapporto a termine, che si trovi in stato di gravidanza o puerperio, viene applicato l'intero trattamento, compresi i primi 30 giorni di congedo parentale retribuiti al 100%, previsto per il personale a tempo indeterminato, ad eccezione del comma 6, del comma 10, lett. c), e del comma 12 del presente articolo, fatta salva l'applicazione del d.lgs. 151/2001. La retribuzione assicurata alla dipendente cessata dal servizio è quella prevista dall'articolo 24 del d.lgs. 151/2001 ed è pagata dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 57 del d.lgs. 151/2001, sulla base dell'ultimo trattamento dovuto prima della cessazione del rapporto.

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

13. Restano impregiudicate le aspettative in essere alla data della sigla del presente accordo, in relazione all'articolo 140 della legge provinciale n. 12/83 e all'articolo 80 del D.P.G.R. 19 maggio 1999, n. 3/L, fino alla loro conclusione. Le assenze per tali aspettative, godute o in godimento alla data della sottoscrizione definitiva del presente contratto, sono, peraltro, portate in diminuzione, fino a concorrenza, all'aspettativa di cui ai commi 6, per le mensilità eccedenti i sei mesi, e 12 del presente articolo.

14. Nel caso di genitori entrambi dipendenti della Provincia, il trattamento di cui al comma 6, relativamente al pagamento dell'intera retribuzione per il primo mese di congedo parentale, si applica ad uno solo dei genitori.

#### **Art. 41** **Aspettative personali e parentali non retribuite**

1. I dipendenti possono, a domanda, fruire di aspettative fino a tre anni, frazionabili in trimestri, per assistere familiari di 1° o 2° grado o conviventi vittime di malattie gravi o di stati fisici di grave debilitazione, ove venga certificato il bisogno di assistenza continua.

2. Oltre che per le fattispecie di cui al comma 1 il dipendente può essere collocato in aspettativa non retribuita, a domanda, fino ad un anno per gravi ragioni personali o di famiglia in un quinquennio.

3. Al personale può essere concessa un'aspettativa per la durata massima di un anno, ripetibile una sola volta nel corso della carriera, per studi e ricerca. Questa aspettativa è concessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, quando siano stati prestati almeno cinque anni di attività presso l'Amministrazione e dalla medesima vanno comunque dedotti i permessi concessi per diritto allo studio.

4. I periodi di aspettativa si sommano e non possono comunque eccedere complessivamente i tre anni nel quinquennio precedente.

5. I dipendenti devono informare l'Amministrazione con congruo anticipo dell'aspettativa e comunicare un mese prima di ogni scadenza la volontà di proseguire l'aspettativa. L'Amministrazione può consentire di ridurre la durata dell'aspettativa richiesta qualora cessi la causa per cui era stata concessa o per gravi motivi.

6. I periodi trascorsi in aspettativa non retribuita riducono proporzionalmente le ferie e non sono computati ai fini della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza.

7. Le aspettative possono essere accordate a tempo pieno, a tempo parziale, in modo frammentato o nella forma di credito di tempo, secondo modalità da stabilirsi fra Amministrazione e lavoratore.

8. Il dipendente, in caso di assenza prolungata, è reintegrato dall'Amministrazione anche in attività diversa da quella d'origine, pur nel rispetto della categoria e del profilo professionale di appartenenza.

9. Al personale interessato al presente contratto si applicano le disposizioni di cui alla legge n. 104/92.

#### **Art. 42 Permessi non retribuiti**

1. Sono concessi dal responsabile della struttura operativa, nel limite di cinque giorni annui, permessi non retribuiti per la partecipazione a concorsi in qualità di esperti. Permessi non retribuiti sono concessi per motivi personali nel limite di quindici giorni annui per anno formativo.

2. I permessi di cui al comma 1 non sono computati ai fini della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza.

#### **Art. 43 Assenze ingiustificate**

1. Salvo quanto stabilito in materia disciplinare, le assenze ingiustificate riducono le ferie e non sono computate ai fini della progressione giuridica ed economica e agli effetti previdenziali e di quiescenza.

#### **Art. 44 Assenze per malattia**

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente l'episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso dall'Amministrazione di assentarsi per un ulteriore periodo non superiore a 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo e senza maturazione dell'anzianità di servizio.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Amministrazione procede all'accertamento sanitario delle condizioni di salute del lavoratore per il tramite dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari 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. Il dipendente affetto da malattie gravi (quali cancro, tubercolosi, malattia mentale, poliomielite e 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.

5. 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 risolve il rapporto di lavoro.

6. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 nonché dal comma 4 del presente articolo, non riducono proporzionalmente le ferie e sono computati ai fini della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza.

7. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero e di day-hospital, anche quelli di assenza dovuti alle terapie certificate dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari. Pertanto, per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione. Gli effetti giuridici ed economici di quanto previsto al presente comma decorrono dal 1° gennaio 1998.

8. La retribuzione spettante al dipendente assente per malattia è la seguente:

- a) intera retribuzione fondamentale mensile, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi dodici mesi di assenza;
- b) 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per ulteriori sei mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

9. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e, comunque, non oltre l'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento, con l'obbligo di inviare relativo certificato medico con l'indicazione della sola prognosi all'Amministrazione di appartenenza, (qualora l'assenza si protragga oltre i due giorni lavorativi, entro la terza giornata dall'inizio della malattia), ovvero dalla sua prosecuzione. Non è considerata malattia l'assenza antecedente la presentazione in servizio ritardata rispetto all'orario di lavoro giornaliero.

10. L'Amministrazione dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti, con la facoltà di richiedere l'accertamento all'Azienda provinciale per i servizi sanitari o ad Istituti previdenziali pubblici.

11. Il dipendente che, durante l'assenza per malattia, dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'Amministrazione deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.

12. Il dipendente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato in via generica ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'Amministrazione, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'Amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento. L'inosservanza della reperibilità nelle fasce orarie per l'effettuazione di visite mediche non può comunque considerarsi giustificata qualora il dipendente non comprovi l'urgenza della stessa per sopravvenuta necessità assoluta ed indifferibile, a meno che lo stesso non attesti l'impossibilità di effettuare la visita in orari diversi. Qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo decade dal diritto a qualsiasi retribuzione per l'intero periodo sino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

13. Nei confronti del personale in aspettativa ai sensi del precedente comma 4 non si applicano le disposizioni di cui ai commi 10 e 11 del presente articolo.

14. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, 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 7, lettere a) e b), del presente articolo, 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 con la multa, fatti salvi gli obblighi risarcitorii.

15. Le assenze per malattia del personale turnista non determinano crediti o debiti orari.

**Art. 45**  
**Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile**

1. Al fine di garantire la continuità didattica, il personale insegnante per la formazione professionale, che sia assente con diritto alla conservazione del posto per un periodo non inferiore a 150 giorni continuativi nell'anno formativo 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.

**Art. 46**  
**Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio**

1. In caso di assenza dovuta a infortunio sul lavoro il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, comprensiva del trattamento accessorio. Le relative indennità previste a carico dell'INAIL per il periodo di infortunio sono acquisite dal datore di lavoro.

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia dipendente da causa di servizio al lavoratore spetta l'intera retribuzione, per tutti i periodi di conservazione del posto.

3. Per l'infermità riconosciuta dipendente da causa di servizio sono a carico dell'Amministrazione le spese di cura non sostenute da Enti assistenziali, comprese quelle per ricoveri in Istituti sanitari e per protesi, nonché un equo indennizzo per la perdita dell'integrità fisica subita dal dipendente. Per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per il rimborso delle spese di cura si rinvia agli artt. 47, 48 e 49.

**Art. 47**  
**Infermità dipendente da causa di servizio**

1. Ai fini della concessione dei benefici previsti dall'art. 46, comma 3, del presente contratto il dipendente che abbia riportato delle infermità, per farne accettare l'eventuale dipendenza da causa di servizio deve, entro sei mesi dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso o da quella in cui ha avuto conoscenza dell'infermità, presentare domanda all'Amministrazione, indicando specificatamente la natura dell'infermità, le circostanze che vi concorsero, le cause che la produssero e, ove possibile, le conseguenze sull'integrità fisica.

2. La disposizione di cui al comma precedente si applica anche dopo la cessazione del rapporto 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 morbifiche e dette infermità siano tali che possano, anche col tempo, divenire causa di invalidità o altra menomazione dell'integrità fisica.

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

6. La dipendenza da causa di servizio dell'infermità deve essere accertata mediante visita medica collegiale da effettuarsi presso l'Azienda provinciale per i servizi sanitari; durante la visita collegiale il

dipendente può farsi assistere da un medico di sua fiducia, purché ne faccia domanda e si assuma la relativa spesa. Il giudizio medico legale reso è definitivo.

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

#### **Art. 48** **Spese di cura**

1. Il lavoratore o i suoi eredi nella stessa istanza diretta ad ottenere il riconoscimento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio o con domande successive da proporsi entro il termine previsto dall'art. 47, comma 1, possono chiedere che siano poste a carico dell'Amministrazione le spese di cura o di protesi.

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 49** **Equo indennizzo**

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

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 precedente l'età alla quale si deve aver riguardo è quella che il dipendente aveva al momento 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. ovvero della Cassa provinciale antincendi.

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

9. Per conseguire l'equo indennizzo, il 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, ovvero entro sei mesi dalla data in cui si è verificata la menomazione dell'integrità fisica in conseguenza dell'infermità già riconosciuta dipendente da causa di lavoro.

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

11. La domanda può essere proposta nei termini previsti dal comma 9 anche dagli eredi del 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. 1, 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 precedente comma 12, dagli accertamenti sanitari deve risultare se la menomazione lamentata sia da considerarsi conseguenza dell'infermità già dichiarata come dipendente da causa di servizio ed a quale delle categorie elencate nelle tabelle A e B annesse al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, come sostituite con D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834 e successive modificazioni, la menomazione dell'integrità fisica possa eventualmente essere ascritta.

14. Entro 5 anni dalla data di comunicazione del provvedimento di cui al comma 3, nel caso di aggravamento della menomazione della integrità fisica per la quale sia stato concesso l'equo indennizzo, l'Amministrazione, può provvedere, su richiesta del 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.

### **Art. 50** **Controlli sull'idoneità al servizio**

1. Fuori delle assenze per infermità e infortunio disciplinate dagli artt. 46 e 47, l'Amministrazione ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del dipendente da parte di Enti pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico.

2. Nei confronti del dipendente riconosciuto, a seguito degli accertamenti di cui al precedente comma 1, fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale di appartenenza, è esperito, a seguito di domanda dell'interessato, ogni utile tentativo, compatibilmente con le esigenze delle strutture amministrative, per recuperarlo al servizio attivo in mansioni diverse di un profilo professionale anche di livello inferiore. In quest'ultimo caso, si applicano le disposizioni di cui all'art. 75. In subordine può essere attivata la mobilità tra il comparto Scuola e il comparto delle Autonomie locali.

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

4. Nell'ipotesi in cui il dipendente sia stato dichiarato totalmente e permanentemente inidoneo ad ogni proficuo lavoro a seguito degli accertamenti di cui al comma 1, si rinvia a quanto previsto all'art. 45, comma 5.

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

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

### **Art. 51** **Tutela di persone in particolari condizioni psicofisiche**

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero del personale nei cui confronti sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza, alcoolismo cronico o grave debilitazione psicofisica e che si impegni a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione, predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno, secondo le modalità di esecuzione del progetto:

- a) concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate. L'aspettativa non è utile ai fini della maturazione delle ferie, né della progressione giuridica ed economica e del trattamento di previdenza e di quiescenza. L'Amministrazione può valutare, per casi particolari, la concessione di un assegno alimentare;
- b) concessione di permessi orari o giornalieri non retribuiti per la durata del progetto;
- c) utilizzazione strettamente temporanea del personale in mansioni diverse da quelle abituali, se tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come efficace supporto della terapia in atto.

**Eliminato:** il dipendente conserverà quanto ha maturato per anzianità e la differenza di retribuzione tra i due livelli sarà computata nel maturato

2. L'Amministrazione dispone l'accertamento della idoneità al servizio per il personale di cui al comma 1, secondo le disposizioni di cui all'art. 48, qualora il personale medesimo non si sia volontariamente sottoposto alle previste terapie.

**Art. 52**  
**Uso della mensa e buono pasto**

1. Al personale insegnante per la formazione professionale 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. Per i docenti in servizio durante l'orario dei pasti rimangono in vigore le condizioni già in godimento.

**Art. 53**  
**Doveri del dipendente**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire l'Amministrazione con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altri.

2. Il dipendente è tenuto a rispettare il codice di comportamento allegato al presente contratto, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalle norme dei singoli ordinamenti, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Amministrazione nonché attuare le disposizioni dell'Amministrazione in ordine alle leggi 4 gennaio 1968, n. 15 e 15 maggio 1997, n. 127 in tema di autocertificazione;
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile di servizio;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo, segnalandolo all'ufficio ispettivo dell'Ente;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- l) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- m) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

- o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- p) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- q) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- r) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri;
- s) partecipare a corsi di formazione;
- t) il dipendente è tenuto a presentarsi in servizio in condizioni confacenti alle funzioni che è chiamato a svolgere.

**Art. 54  
Molestie sessuali**

1. Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della reciproca libertà e dignità della persona.

2. La molestia sessuale è fonte di lesione di tale diritto nonché fonte di discriminazione tale da compromettere la realizzazione della uguaglianza sostanziale fra donne e uomini nel lavoro, così come previsto dalle normative in materia di parità e di pari opportunità quali la legge n. 903/77 e la legge n. 125/91.

3. La raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991 e l'allegato Codice di Condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali a tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, afferma:

"... le molestie sessuali rappresentano un problema grave per un gran numero di lavoratrici nell'ambito della Comunità Europea ed una ricerca condotta negli Stati Membri ha confermato senza possibilità di dubbio che i ricatti sessuali ... non rappresentano un fenomeno isolato e che per milioni di donne della Comunità Europea rappresentano una componente sgradevole ed inevitabile della vita lavorativa ...".

4. Le molestie sessuali, oltre ad essere considerate un illecito, guastano l'ambiente di lavoro con conseguenze negative anche per quanto riguarda efficienza e produttività, per cui spetta all'Amministrazione farsi garanti di un ambiente esente da simili comportamenti, assicurando adeguate procedure.

5. L'Amministrazione recepisce la Raccomandazione ed il Codice di Condotta di cui al comma 3 impegnandosi altresì ad una ampia campagna di informazione tesa a far recepire il Codice dalle Amministrazioni pubbliche Trentine.

6. L'Amministrazione dovrà altresì effettuare uno "screening" teso a conoscere la situazione reale e l'incidenza del fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro nei territori di competenza.

7. L'Amministrazione, in collaborazione con le organizzazioni sindacali, individua luoghi e modalità per sostenere ed assistere le persone vittime di molestie sessuali, stipulando, laddove possibile, convenzioni per il gratuito patrocinio in casi di ricorso in giudizio.

8. "Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti basati sul sesso che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro: nella definizione rientrano quindi comportamenti importuni con manifestazioni fisiche, verbali o non verbali" (cit. da Raccomandazione CEE).

9. Dalle ricerche effettuate nell'ambito dei luoghi di lavoro emerge che i comportamenti più diffusi di cui sono fatte oggetto le lavoratrici nei luoghi di lavoro sono:

- comportamenti fisici a connotazione sessuale, esempio: contatti fisici intenzionali non giustificati;
- comportamenti verbali a connotazione sessuale, esempio: proposte o pressione a partecipare ad atti sessuali, inviti insistenti;

- comportamenti non verbali a connotazione sessuale, esempio: mostrare foto o oggetto pornografici, sguardi e ammiccamenti insistenti e lascivi;
- comportamenti basati sul sesso, esempio: allusioni, intimidazioni, rilievi riguardanti l'aspetto fisico.

10. L'Amministrazione che, d'intesa con le organizzazioni sindacali, adotterà il Codice, dovrà introdurre le modifiche o le integrazioni ai Regolamenti che contengano norme in contrasto con il Codice stesso.

11. Dovranno altresì verificare tutte le procedure riguardanti la gestione del personale, tra cui, in particolare: trasferimenti e mobilità, riconoscimenti professionali e retributivi, orario di lavoro, partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento professionale.

12. Quanto sopra è determinato dal fatto che le molestie sessuali, oltre ad inquinare l'ambiente di lavoro, possono essere usate quale elemento di scambio per la concessione di particolari vantaggi o per evitare svantaggi.

13. In questi casi si configura un vero e proprio ricatto sessuale che può comportare un "abuso di autorità" in quanto chi detiene la funzione di controllo o di dirigenza detiene, altresì, il potere di assumere una decisione che riguarda la vita professionale della persona oggetto di molestie.

14. La molestia ed il ricatto sessuale sono riconosciuti fonte di discriminazione diretta o indiretta e di negazione dei diritti. Pertanto si applicano le sanzioni di cui all'art. 55, commi 5 e 6.

15. Stessa sanzione dovrà applicarsi nei casi di ritorsione diretta o indiretta posta nei confronti di chi denuncia casi di molestie e/o di eventuali testimoni.

16. Nei confronti del soggetto ritenuto responsabile di molestia e/o ricatto sessuale, non passibile di licenziamento, verrà disposto il trasferimento d'ufficio ad altra sede e/o ufficio.

17. L'Amministrazione firmataria del presente accordo è responsabili dell'applicazione del Codice.

18. La Raccomandazione CEE afferma: "Per la denuncia di casi effettivi di molestia sessuale è di grande importanza predisporre una procedura chiara e precisa concepita in modo da consentire una soluzione pronta ed efficace del problema ....".

19. La persona vittima di comportamenti molesti, interessata a porvi fine senza particolari finalità, può richiedere l'intervento del Consigliere di fiducia e /o del Comitato Pari Opportunità e /o del Dirigente della struttura di appartenenza affinché si pervenga ad una soluzione informale e pacifica del caso.

20. Qualora l'interessata/o ritenga inadeguati i tentativi di soluzione del problema sul piano informale può ricorrere alla procedura formale. Essa prende avvio attraverso la denuncia scritta relativa al comportamento molesto ed è indirizzata al consigliere di fiducia ed all'Amministrazione di appartenenza.

21. L'Amministrazione provvederà con atti formali a promuovere indagini nonché ad avviare il relativo procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 53.

22. L'interessata/o può, nel corso di tutto il procedimento d'inchiesta, chiedere l'assistenza di una persona di sua fiducia.

23. Le parti pubbliche e le organizzazioni sindacali auspicano che venga istituita presso ogni Amministrazione la figura del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo, quale esperto consulente nei casi di trattazione di molestie sessuali nei luoghi di lavoro. In particolare il Consigliere di fiducia deve essere personale professionalmente qualificato e riconosciuto da tutte le parti interessate (Amministrazione, organizzazioni sindacali, dipendenti); può essere interno od esterno all'Amministrazione; agisce in piena autonomia.

24. Il Consigliere di fiducia (preferibilmente donna) può essere individuata/o anche tra le figure già esistenti all'interno dell'Amministrazione.

25. L'Amministrazione dovrà provvedere a fornire mezzi e risorse affinché il Consigliere di fiducia possa svolgere le funzioni attribuitegli.

**Art. 55**  
**Sanzioni e procedure disciplinari**

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati negli articoli 53 e 54 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

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

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni. In caso di mancata comparizione per giustificato motivo dell'interessato si provvede a nuova convocazione. In tal caso il periodo di 120 giorni di cui al comma 6 è interrotto fino alla data di nuova convocazione. Trascorsi inutilmente quindici giorni dalla seconda convocazione, la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni.

4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il capo della struttura, ai fini del comma 2, segnala entro dieci giorni, all'ufficio competente, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

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

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

7. Il soggetto competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 56, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 56, anche per le infrazioni di cui al comma 7, lett. c). Quando il medesimo soggetto ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinamente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

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

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

10. Il procedimento disciplinare può essere attivato anche nei confronti di personale assunto con contratto a tempo determinato anche successivamente alla scadenza del termine; qualora i fatti contestati siano tali da legittimare un licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, l'interessato viene cancellato dalla graduatoria per successivi incarichi, previa comunicazione scritta della decisione adottata.

**Art. 56**

## **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 dal dipendente;
  - d) grado di danno o di pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti e a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
  - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
  - f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4 e 5, 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 dipendente 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 rimprovero 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) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
  - b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi pubblico;
  - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
  - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
  - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300/70;
  - f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;
  - g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti;
  - h) svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro, senza autorizzazione dell'Amministrazione di appartenenza, o in violazione dei relativi limiti.

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 linda dalla retribuzione netta spettante e non riduce gli imponibili previdenziali e fiscali; il periodo di sospensione inteso quale sanzione disciplinare non è computato ai fini della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
  - a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
  - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
  - c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi;
  - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
  - e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, caluniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- j) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Amministrazione agli utenti o a terzi;
- k) molestie sessuali di non eccessiva gravità.

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

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 5, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7, lett. a);
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;
- c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
- d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;
- e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- g) violazione dei doveri di comportamento 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;
- h) molestie sessuali particolarmente gravi.

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

- a) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro superiori o altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- c) condanna passata in giudicato:
  - per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge n. 55 del 1990 e s.m.;
  - per gravi delitti commessi in servizio, oppure per delitti dolosi che, seppur commessi al di fuori del servizio, abbiano una diretta incidenza sullo svolgimento del rapporto di lavoro;
- d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- e) violazioni intenzionali dei doveri non ricomprese 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;
- f) recidiva nell'ipotesi di cui alla lettera k) del comma 5.

8. In caso di fatti aventi rilevanza penale, per i quali vi sia obbligo di denuncia, viene aperto il procedimento disciplinare, che rimane sospeso fino alla sentenza passata in giudicato. La sospensione è disposta anche nel caso in cui nel corso del procedimento disciplinare emerga un fatto che configuri un reato perseguitabile d'ufficio. Al di fuori di tali casi, quando l'Amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico di un dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino al passaggio in giudicato della sentenza. Il procedimento disciplinare sospeso deve essere ripreso, a pena di decadenza, entro 180 giorni dalla data in cui l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza passata in giudicato, provvedendo ad una nuova contestazione degli addebiti, che tenga conto dell'esito del procedimento penale. In seguito ad un procedimento penale, non nella fase delle indagini preliminari, può comunque essere avviato il procedimento disciplinare entro il termine di decadenza di cui sopra. Qualora l'Amministrazione sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza irrevocabile di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini di cui al seguente comma 9.

9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 180 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza passata in giudicato.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

11. Il codice di cui al comma 10 entra in vigore dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

12. I procedimenti avviati con l'attuale normativa si concludono con le modalità vigenti all'entrata in vigore del presente accordo.

**Art. 57**  
**Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. 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.

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

**Art. 58**  
**Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

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

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviaio a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 56, commi 6 e 7, oppure quando sia stato condannato con sentenza definitiva, ancorché non passata in giudicato.

3. L'Amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15, comma 1, della legge n. 55/90, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18 gennaio 1992, n. 16.

5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 56, commi 8 e 9.

6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione fondamentale e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione delle indennità fisse e continuative.

7. In caso di sentenza passata in giudicato di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.

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

**Art. 59  
Estinzione del rapporto**

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi già disciplinati dagli artt. 45, 46 e 56, 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.

**Art. 60  
Obblighi delle parti**

1. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per recesso del dipendente, quest'ultimo deve darne comunicazione per iscritto all'Amministrazione, rispettando i termini di preavviso di cui all'art. 61.
2. Nei casi di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'Amministrazione, quest'ultima è tenuta a specificarne i motivi e a rispettare i termini di preavviso, salvo nei casi disciplinati dall'art. 55 e dal successivo comma 3.
3. Nel primo caso di cui alla lett. a), comma 1, dell'articolo 59, la risoluzione del rapporto è preceduta da preavviso dell'Amministrazione ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista, salvo che l'interessato chieda, con domanda da presentarsi almeno due mesi prima del compimento del limite massimo di età, di essere mantenuto in servizio fino a maturazione dei requisiti minimi richiesti per la pensione di vecchiaia. Nel secondo caso di cui alla medesima lett. a), l'Amministrazione può risolvere il rapporto con preavviso, salvo domanda dell'interessato, da prodursi non oltre trenta giorni dal ricevimento della comunicazione di recesso, per la permanenza in servizio oltre l'anzianità massima. L'Amministrazione si esprime sulla permanenza entro l'iniziale data di risoluzione comunicata al lavoratore.
4. Nell'ipotesi di cui all'art. 59, comma 1, alla lett. d), l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto stabilito dall'art. 2121 c.c..
5. L'indennità sostitutiva del preavviso è corrisposta dall'Amministrazione anche nei casi di risoluzione del rapporto previsti dall'art. 45 del presente contratto.

**Art. 61  
Recesso con preavviso**

1. Salvo il caso di licenziamento senza preavviso, il recesso dal rapporto deve avvenire con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso. I relativi termini sono fissati di norma entro il 15 luglio a valere per l'anno formativo successivo, fatte salve le eccezioni di legge.
2. I termini di preavviso decorrono, salvo pensionamento, dal ricevimento della lettera di licenziamento o di dimissioni.
3. L'Amministrazione che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere al dipendente un'indennità di importo pari a tre mensilità della retribuzione di cui all'art. 86 del CCPL 8 marzo 2000 del personale non dirigenziale del comparto Autonomie locali. In caso di dimissioni del dipendente i termini di preavviso sono ridotti alla metà. In tale ipotesi l'Amministrazione ha diritto di trattenere detto importo su quanto da essa dovuto al dipendente, senza pregiudizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

4. 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.
5. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi ai sensi dell'articolo 2118, comma 2, c.c..
6. 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.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

### **Art. 62 Personale in posizione di utilizzo**

1. Il personale insegnante per la formazione professionale utilizzato (cui siano affidate funzioni diverse da quelle di insegnamento nell'ambito di strutture provinciali non scolastiche) dipende funzionalmente dal dirigente della struttura in cui presta servizio ed è regolato, per quanto attiene l'erogazione del salario accessorio, dalle norme che disciplinano il personale amministrativo. E' comunque fatto salvo il trattamento economico accessorio in essere, se di miglior favore, da riassorbire con i futuri aumenti del salario accessorio. L'orario settimanale di tale personale è quello del rimanente personale della struttura, secondo quanto previsto per il personale amministrativo della Provincia, con riferimento alle categorie C evoluto per il personale insegnante non laureato e D base (pos. D15) per il personale insegnante laureato, ivi compresa la misura dello straordinario o l'utilizzo, in alternativa, dell'istituto del recupero.

2. L'utilizzo di cui al comma 1 avviene per chiamata e con il consenso dell'interessato ed è di durata annuale rinnovabile. Per periodi inferiori all'anno l'utilizzo può essere esperito d'ufficio.
3. Con successivo accordo le parti possono regolamentare ulteriormente la materia di cui al presente articolo.

### **Art. 63 Mobilità**

1. Il passaggio da una sede di servizio ad un'altra dello stesso Centro avviene per materie affini su decisione del dirigente, sulla base dell'anzianità di servizio e della situazione familiare.
2. Nel caso di mobilità per diminuzione delle sezioni il personale insegnante potrà essere utilizzato nell'ambito di altri Servizi provinciali per lo svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie della categoria di appartenenza, ma comunque con riferimento alle funzioni delle categorie C evoluto - per il personale insegnante non laureato - e D base (pos. D15) - per il personale insegnante laureato. Trascorsi due anni, qualora permanga l'impossibilità all'insegnamento, il personale in questione sarà inquadrato presso le strutture della Provincia. In tal caso si applica il disposto di cui all'art. 75 del presente CCPL.

### **Art. 64 Trasferimento d'ufficio**

1. Si fa luogo al trasferimento d'ufficio per accertata incompatibilità di permanenza nella sede.
2. Il trasferimento per accertata incompatibilità di permanenza nella sede è disposto su parere conforme del dirigente del Dipartimento Organizzazione e personale. È fatto salvo il diritto dell'interessato di produrre, entro quindici giorni dall'inizio dell'istruttoria, eventuali controdeduzioni.
3. Il trasferimento d'ufficio può essere disposto, ove ricorrano ragioni d'urgenza, anche durante l'anno formativo.

**Eliminato:** 6. Il personale insegnante per la formazione professionale può essere in ogni caso utilizzato presso strutture della Provincia per compiti attinenti alla formazione professionale.¶

**Eliminato:** Qui inserire tabelle mobilità intercompartimentale come CCPL livelli?¶

### **Art. 65**

### **Formazione del personale insegnante per la formazione professionale**

1. Le parti individuano nella formazione un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi formativi del personale di nuova assunzione.
2. La partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto e un dovere per il personale insegnante per la formazione professionale in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle rispettive professionalità.
3. Per la formazione professionale la formazione degli operatori viene programmata nell'ambito dell'attuazione del Piano per la formazione professionale, nel rispetto delle linee del Piano pluriennale, sentite le OO.SS. e le indicazione del Collegio docenti del Centro di formazione professionale.
4. Per la formazione professionale le modalità di realizzazione sono sancite a norma dell'art. 17 della L.P. n. 21/87 e dell'attuazione al Piano e possono prevedere anche l'effettuazione di stages in azienda o comunque presso strutture produttive. Tali modalità sono fissate sentite le OO.SS. e le indicazione del Collegio docenti del Centro di formazione professionale.
5. Con direttiva del Servizio Centri di formazione professionale, da emanarsi entro il 31/12 antecedente a ciascun anno formativo di riferimento, sulla base della contrattazione con le OO.SS. della scuola, sono definiti:
  - a) gli obiettivi formativi assunti come prioritari a livello provinciale, con particolare riguardo a quelli relativi alle iniziative di sostegno dei processi di innovazione;
  - b) indicazioni circa il monitoraggio, il supporto, l'assistenza e la valutazione degli interventi formativi.
6. I predetti elementi vanno definiti nell'ambito di una strategia pluriennale e sulla base delle disponibilità finanziarie previste dalla legge di bilancio.
7. Il piano per le attività di formazione e di aggiornamento destinate al personale insegnante per la formazione professionale è adottato dal Servizio Centri di formazione professionale, tenuto conto delle proposte formulate dal Collegio docenti entro il 31 maggio antecedente a ciascun anno di riferimento.
8. Per tutte le attività devono essere documentate le modalità di realizzazione e di partecipazione e devono essere presentati al Collegio docenti le documentazioni e i materiali prodotti.
9. Il personale che partecipa ai corsi di formazione organizzati o autorizzati dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della stessa. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, la partecipazione ad essi comporta, sussistendo i presupposti, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio.

### **Art. 66 Copertura assicurativa**

1. Al personale di cui al presente accordo si applicano le disposizioni di cui all'art. 121 del CCPL 8 marzo 2000 del comparto del personale delle Autonomie locali.
2. Continuano ad esplicare i propri effetti le coperture assicurative in essere.

### **Art. 67 Obbligo della divisa**

1. Il personale è tenuto a vestire l'uniforme fornita dall'Amministrazione, in ragione delle disposizioni previste dalla legge o stabilite dall'Amministrazione medesima.
2. La durata minima, il rinnovo, la data di consegna e l'eventuale manutenzione delle divise sono stabiliti d'intesa con le organizzazioni sindacali.

### **Art. 68**

### **Norma finale**

1. Al personale insegnante per la formazione professionale si applicano le disposizioni in materia di codice di comportamento e di sciopero di cui agli Allegati nn. 1 e 2 del contratto collettivo provinciale di lavoro 1998-2001 del personale dell'area non dirigenziale del comparto Autonomie locali sottoscritto in data 8 marzo 2000.

## TITOLO II

### PARTE ECONOMICA

#### **Art. 69 Struttura della retribuzione**

1. La struttura della retribuzione del personale interessato dal presente contratto è composta dalle seguenti voci:

categoria unica del personale docente per la formazione professionale:

a) retribuzione fondamentale:

- a. 1) stipendio tabellare di cui alla tabella dell'Allegato n. 1 – A), 1 – B) e 1 – C), colonna A;
- a. 2) assegno annuo di cui alla tabella dell'Allegato n. 1 – A), 1 – B) e 1 – C), colonna B;
- a. 3) maturato individuale di anzianità (escluso il riequilibrio del salario di esperienza professionale);
- a. 4) indennità integrativa speciale di cui alla tabella dell'Allegato n. 1 – A), 1 – B) e 1 – C), colonna C;
- a. 5) assegni ad personam;
- a. 6) indennità di natura fissa e continuativa;

b) retribuzione accessoria:

- b. 1) compensi per lavoro straordinario;
- b. 2) compensi per la produttività e per il miglioramento dei servizi;
- b. 3) trattamento di missione;
- | b. 4) altre indennità variabili previste dal presente contratto.

2. Inoltre compete, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni, erogato a decorrere dal 1° luglio 2000 secondo le modalità previste dall'INPS, compatibilmente con la natura pubblica dell'Ente datore di lavoro.

#### **Art. 70 Corresponsione degli stipendi**

1. Entro il giorno 27 di ogni mese viene corrisposta al personale la retribuzione commisurata ad 1/12 del trattamento fondamentale annuo. La retribuzione giornaliera è pari ad 1/30 del trattamento fondamentale mensile. Ai dipendenti viene consegnata mensilmente una busta paga contenente la specificazione delle singole voci retributive.

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 anche per il pagamento delle retribuzioni per il personale ed i supplenti assunti nel corso del mese precedente.

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

#### **Art. 71 Tredicesima mensilità**

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

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

commisurata all'ultima retribuzione utile spettante; il medesimo meccanismo si applica anche in caso di periodo di servizio continuativo prestato a cavallo di due mesi, purché complessivamente superiore a quindici giorni.

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

4. La tredicesima mensilità di cui al comma 1 è corrisposta, unitamente allo stipendio, il 19 del mese di dicembre.

5. In caso di variazione dell'orario di lavoro nel corso dell'anno la tredicesima mensilità è corrisposta in misura proporzionale.

6. Le disposizioni previste dal presente articolo hanno effetto dall'1 gennaio 2000.

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

### **Art. 72 Effetti nuovi stipendi**

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi della retribuzione fondamentale di cui all'art. 73 del presente accordo hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi ivi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

**Eliminato:** o che cesserà

**Eliminato:** 1.6.2000 -  
31.12.2001

2. Salvo diversa espressa previsione, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 73 del presente contratto 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, con esclusione del lavoro straordinario, per i quali vengono considerati a far data dal primo giorno del mese successivo la sottoscrizione del presente accordo.

3. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio, sull'equo indennizzo, sull'assegno alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

### **Art. 73 Nuovi stipendi del personale docente per la formazione professionale**

1. Il trattamento economico è stabilito, a decorrere dall'1.6.1999, dall'1.7.2000 e dall'1.1.2001, nelle misure previste nella tabella di cui, rispettivamente, all'Allegato n. 1 – A), 1 – B) e 1 – C).

**Eliminato:** 62

2. Gli stipendi tabellari di cui all'art. 63 del CCPL 17.11.97 sono incrementati degli importi previsti dall'art. 111 del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del comparto Autonomie locali, area non dirigenziale, a far data dall'1.11.1998, negli importi mensili lordi previsti dalla tabella di cui all'Allegato n. 5 del CCPL 8 marzo 2000 del comparto Autonomie locali.

3. Gli aumenti attribuiti a decorrere dall'1.6.1999 ai sensi dell'art. 111 del CCPL 8.3.2000 e dall'1.7.2000 ai sensi dell'art. 1 dell'Accordo stralcio del contratto collettivo provinciale di lavoro 1998-2001 del personale del comparto Scuola di data 8.8.2000 sono riassorbiti negli importi degli stipendi tabellari di cui al comma 1; sono riassorbiti anche gli aumenti attribuiti a decorrere dall'1.1.2001 ai sensi dell'art. 3 dell'Accordo del 9 maggio 2001.

**Eliminato:** 1

4. A decorrere dall'1.11.1998 l'indennità di vacanza contrattuale è riassorbita dagli aumenti stipendiali di cui al comma 2.

**Eliminato:** definitivo sul  
biennio economico 2000-2001

## **Art. 74**

1. Previo riassorbimento di quanto attribuito ai sensi dell'art. 5 del D.P.G.P. n. 1-106/Leg. del 27 gennaio 1994, al personale a tempo indeterminato è attribuito, a far data dall'1.1.2000, l'elemento individuale della retribuzione costituito, per ogni biennio di effettivo servizio comunque riconosciuto fino all'1.7.1994, ai sensi dell'art. 5 del D.P.G.P. sopracitato, da un importo annuo pari a Euro 164,23/Lire 318.000.= per il personale non laureato e Euro 181,28/Lire 351.000.= per il personale laureato.
  2. Per le frazioni di biennio maturate al 30.6.1994 il predetto importo è attribuito in ventiquattresimi, in proporzione ai mesi di servizio prestato, escluse le frazioni di mese.
  3. Al personale in servizio a tempo indeterminato all'1.1.2000, che non ha in godimento il riequilibrio del salario di esperienza professionale e che al 1° gennaio 2000 abbia maturato almeno tre anni di servizio utile ai fini giuridici ed economici, è attribuito, dalla medesima data, l'elemento individuale della retribuzione pari all'85% dell'importo di Euro 111,04/Lire 215.000.= per il personale docente non laureato e di Euro 122,40/Lire 237.000 = per il personale docente laureato.

- Formattato**
- Eliminato:** Al personale a tempo indeterminato é attribuito, a far data dall'1.1.2000, l'elemento individuale della retribuzione pari a all'85% del riequilibrio del salario di esperienza professionale in godimento al 31.5.1999, di cui all'art. 5 del D.P.G.P. n. 1-106/Leg. del 27 gennaio 1994.
- Eliminato:** 2
- Eliminato:** di cui al comma 1
- Eliminato:** .

### **Art. 75**

1. In caso di assunzione o affidamento d'incarico per concorso che comportino l'inquadramento in un diverso comparto contrattuale si provvederà a rideterminare il trattamento economico, a far data dal nuovo inquadramento, con la ricostruzione della posizione economica secondo le disposizioni previste dal CCPL 1998-2001 nel comparto di nuovo inquadramento. Qualora il comparto in cui il personale transita sia quello delle Autonomie locali l'equiparazione avviene in relazione all'inquadramento economico nei livelli funzionali-retributivi C evoluto e D base (D15) riferito, rispettivamente, al personale docente non laureato e laureato.

## **Art. 76** **Fondo per il miglioramento dei servizi formativi**

1. Per il conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi formativi è istituito, con l'anno formativo 2002-2003, in sostituzione del Fondo di cui agli articoli 47 e 48 del CCPL del 23 gennaio - 26 febbraio 1996 un fondo denominato "Fondo per il miglioramento dei servizi formativi" destinato all'erogazione di compensi accessori al personale e per la corresponsione di emolumenti volti a remunerare il raggiungimento degli obiettivi dell'attività programmata dall'Amministrazione, l'apporto collettivo ed individuale e la realizzazione di progetti ed altre iniziative. Il Fondo è alimentato:
    - a) dalle risorse costituenti il fondo di cui all'articolo 47, 1° comma, lettera a), del CCPL del 23 gennaio - 26 febbraio 1996;
    - b) da Euro 258,23/Lire 500.000,- - rideterminate a decorrere dal 30 settembre 2000 in Euro 317,10/Lire 614.000,- per ogni insegnante previsto dal piano annuale e ridotte proporzionalmente all'orario per ogni insegnante in servizio a tempo parziale;
    - c) dalle risorse inutilizzate di cui al medesimo articolo 47, 1° comma, nonché dalle risorse che si rendano disponibili con il presente contratto per differenza fra risorse stanziate ed utilizzate per gli altri istituti, aumenti e costi contrattuali nella misura verificata dall'Amministrazione e confermata dall'A.P.R.A.N.;
    - d) dal 60% delle economie di gestione conseguite nell'anno precedente a quello di riferimento, individuate con criteri oggettivi. Restano escluse dal computo delle economie le variazioni che si producono nella quantità di personale, se tali variazioni non sono valutate in sede di riorganizzazione dell'Amministrazione o se le minori assunzioni non sono espressamente identificate e valutate nel piano dell'Amministrazione;
    - e) dalle risorse comunque destinate da leggi o contratti decentrati alle incentivazioni della produttività riferite a progetti speciali;
    - f) a partire dall'anno 2001 per un importo di Euro 15.493,70/Lire 30.000.000,-, esclusi oneri riflessi.

**Art. 77**  
**Erogazione del Fondo**

1. Il Fondo senza vincoli di spesa predeterminata per le singole voci che non siano previste nel presente articolo sarà destinato:

- a) in via prioritaria, all'erogazione di compensi volti a remunerare il programma di attività, ove sia assegnato alla struttura ed approvato dall'organismo interno preposto, e l'apporto individuale del dipendente. La verifica a regime della produttività avverrà per singole unità organizzative ed i relativi compensi saranno corrisposti in relazione al raggiungimento del programma della struttura, tenuto conto di parametri oggettivi, quali il tempo ed il livello di professionalità, ma anche della capacità d'iniziativa e dell'impegno partecipativo alla realizzazione dell'attività. La valutazione dell'impegno partecipativo, che non potrà eccedere il 30% in più o in meno dello standard base, compete ai responsabili di struttura, che si avvarranno, in relazione alla complessità, dei responsabili di unità organizzative di livello inferiore; i criteri per la determinazione della valutazione verranno stabiliti in sede di contrattazione successiva;
- b) a progetti, anche sperimentali e straordinari, volti all'innovazione approvati in sede di contrattazione decentrata, per risorse comunque non inferiori al 10% delle risorse derivanti dal precedente articolo. In caso di mancanza di piani e progetti le somme ad esse destinate vengono mantenute per un successivo esercizio finanziario e, in caso di totale o parziale mancata utilizzazione, transiteranno in economia;
- c) all'incentivazione della flessibilizzazione degli orari e a remunerare gravose articolazioni dell'orario di lavoro del personale;
- d) alla modifica dell'organizzazione del lavoro (autonomia sul lavoro, orientamento al servizio), nonché alla sperimentazione di nuove forme organizzative;
- e) a corrispondere specifici compensi ai dipendenti che abbiano conseguito un particolare documentato e verificato arricchimento professionale.

2. La materia della produttività afferente a progetti-oggettivo, la loro ammissione a finanziamento, la loro verifica, la forma ed i modi di erogazione delle risorse ai dipendenti coinvolti sono oggetto di contrattazione decentrata.

3. Gli incentivi base da corrispondersi in relazione alla lettera a), comma 1, del presente articolo sono corrisposti fino al 31 dicembre 2000 secondo la precedente disciplina e sono modificati negli importi dalla tabella di cui all'Allegato n. 2 a far data dal 1° gennaio 2001.

**Art. 78**  
**Criteri per l'erogazione del Fondo**

1. Il fondo per la quota di cui al comma 1, lettera a), dell'art. 77 è erogato non oltre il mese di gennaio successivo alla fine del precedente anno formativo. La quota base del fondo, da erogarsi in relazione al comma 1, lettera a), del citato art. 77, è costituita dalla parte della quota in godimento del Fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi riferita alla presenza incrementata del 25% a far data dal 1° giugno 1998, come rideterminata nella tabella di cui all'Allegato n. 2. Gli incrementi sono riferiti per la corresponsione alla differenza tra la vecchia e nuova misura della quota base in relazione agli anni in cui sia già stata corrisposta.

2. Ai fini dell'erogazione della quota del fondo di produttività non sono computati come giorni di assenza quelli relativi a:

- a) maternità, durante l'astensione obbligatoria;
- b) malattia per causa di servizio e infortuni;
- c) ferie;
- d) permessi sindacali;
- e) fruizione del recupero accumulato;
- f) donazione di sangue, per il giorno del prelievo, e donazione del midollo osseo.

Le assenze per malattia inferiori a 3 giorni sono computate in ragione del doppio.

3. Le assenze sono computate sulla base di una presenza convenzionale piena di 276 giorni lavorativi, per una settimana lavorativa di sei giorni, proporzionalmente ridotta in relazione alle giornate di presenza lavorativa settimanali. Da tale presenza teorica sono detratte tutte le assenze dal servizio, a qualsiasi causa dovute, ad esclusione delle assenze di cui al precedente comma 2, che abbiano la

durata di almeno una giornata lavorativa; ciascuna giornata comporta una riduzione di una quota del fondo di produttività.

4. Il fondo è erogato al personale a tempo indeterminato, al personale a tempo determinato che abbia prestato almeno sei mesi complessivi di effettivo servizio nell'anno formativo, nonché al personale messo a disposizione da altri Enti o istituti pubblici, con spesa a carico del bilancio dell'Ente qualora tale fondo non venga erogato dall'Ente dove il dipendente presta il proprio servizio.

5. Per il personale comandato si applicano le medesime disposizioni previste per il personale di cui al precedente comma 4, purché tale fondo non venga erogato dall'Ente di provenienza.

6. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica la proporzionale riduzione delle singole quote spettanti in rapporto al minore orario di servizio.

### **Art. 79 Economie di gestione**

1. Le economie di gestione consistono nei minori oneri relativi al personale ed alle spese di funzionamento derivanti da adempimenti riorganizzativi conseguenti a:

- a) riorganizzazione del lavoro;
- b) risparmi ottenuti dalla mancata sostituzione temporanea di personale.

2. Le economie di gestione sono determinate a consuntivo, sulla base della differenza tra le spese effettive al termine dell'esercizio finanziario e le spese di funzionamento previste a budget.

3. L'Amministrazione deve attestare, attraverso i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, se attivati, ovvero tramite dichiarazione del rappresentante dell'Ente, che detti risparmi non abbiano prodotto effetti negativi sulla quantità e sulla qualità dei servizi resi agli utenti e che non siano dovuti all'affidamento di attività all'esterno.

4. Il 60% delle economie di gestione incrementa il fondo per la produttività e per il miglioramento dei servizi dell'anno successivo a quello cui si riferiscono e sono di norma destinate alla struttura organizzativa che le ha consegnate.

5. Viene definito un limite massimo delle economie di gestione utilizzabile nel fondo per la produttività e per il miglioramento dei servizi nella misura dell'1% del totale delle retribuzioni lorde riferito all'anno precedente.

### **Art. 80 Altre indennità ed istituti**

1. Al personale insegnante che, per riduzione d'organico, è trasferito d'ufficio in un Comune diverso da quello di abituale dimora o da quelli richiesti, è corrisposta una indennità una-tantum di Euro 1.291,14/Lire 2.500.000.= in caso di effettiva assunzione di servizio nella nuova sede assegnata.

2. Al personale insegnante 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, nelle misure previste per il personale del comparto Autonomie locali. Tali rimborsi o indennità spettano anche qualora il docente svolga la sua attività, per obbligo di servizio, compresa l'attività di aggiornamento, in sedi diverse da quella contrattuale.

3. Al personale insegnante che svolge la propria attività in istituti di detenzione o di pena è riconosciuta una maggiorazione di Euro 2,32/Lire 4.500.= in relazione alle ore effettuate.

4. L'indennità di missione è disciplinata dalla regolamentazione prevista dall'Accordo di settore del 21 settembre 2001 per il personale dell'area non dirigenziale del comparto Autonomie locali, fatto salvo quanto previsto dall'art. 32 del presente CCPL.

**Eliminato: Altre indennità ed istituti**

**Eliminato:** 1.. Indennità attribuite al personale insegnante per la formazione professionale:  
a) . indennità per il personale insegnante per la formazione professionale cui sia affidato un incarico di coordinamento;  
b) . indennità per il personale insegnante per la formazione professionale individuato per il funzionamento dei Centri di formazione professionale o per attività comunque collegate alla formazione professionale;  
d) . altre indennità eventualmente percepite dal personale destinatario del presente accordo di cui al C.C.P.L. 1998-2001 del personale del Comparto delle autonomie locali – area non dirigenziale -.¶  
¶  
2

5. L'indennità prevista dall'art. 31, comma 5, del presente accordo viene corrisposta a decorrere dal 1° settembre 2002. Fino a tale data viene erogata, ove non sia già stata corrisposta:
- a) al collaboratore del dirigente l'indennità di cui all'art. 41, comma 3, del D.P.G.P. n. 7-36/Leg. del 4 aprile 1996;
  - b) al personale che abbia svolto altre funzioni di cui all'art. 31 del presente contratto un'indennità di Euro 774,69/Lire 1.500.000,-, rapportata all'impegno orario richiesto, in relazione all'art. 67, comma 2, del CCPL 17 novembre 1997.

#### **Art. 81 Interessi legali**

1. Al personale destinatario del presente accordo sono corrisposti gli interessi legali su istituti di carattere economico, in caso di ritardo nel recepimento dell'accordo, a decorrere dal sessantesimo giorno successivo a quello fissato dalle parti contraenti, quando siano accertate dalle stesse le condizioni per la piena applicabilità dell'accordo medesimo.

2. Ai crediti concernenti retribuzioni spettanti ai dipendenti si applicano, dal 1° gennaio 1995, gli interessi legali nella misura riconosciuta ai sensi dell'articolo 1284 c.c.; da essi sono detratte le somme spettanti a titolo di rivalutazione monetaria ai sensi dell'art. 16, comma 6, della legge 30 dicembre 1991, n. 412.

3. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria, se più favorevole, sono liquidati secondo la disciplina vigente all'epoca della maturazione del diritto. Qualora l'obbligo di pagamento comprenda più periodi diversamente regolati, la liquidazione avviene in conformità alla disciplina vigente in ciascun ambito temporale.

4. La rivalutazione monetaria è calcolata in base agli indici ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie di impiegati ed operai accertati dall'Istituto nazionale di statistica e pubblicati mensilmente nella Gazzetta Ufficiale.

5. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria sono corrisposti a domanda del dipendente.

6. Rimangono fermi gli ordinari termini di prescrizione.

#### **Art. 82 Modalità di calcolo**

1. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria decorrono dalla data di maturazione del credito principale, ovvero dalla scadenza del termine previsto ai sensi dell'articolo 2 della legge 7 agosto 1990, n. 241, per l'adozione del relativo provvedimento e sono dovuti fino alla data di emissione del titolo di pagamento, da comunicare all'interessato nel termine di trenta giorni.

2. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria sono calcolati sulle somme dovute, al netto delle ritenute previdenziali, assistenziali ed erariali. E' escluso l'anatocismo.

3. Sulle somme da liquidare a titolo di interesse legale o rivalutazione monetaria è applicata la ritenuta fiscale ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314.

#### **Art. 83 Verifica delle disponibilità finanziarie complessive**

1. In caso di accertamento di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti le parti firmatarie si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto ovvero la compensazione dei maggiori oneri sulle tornate contrattuali successive.

#### **Art. 84 Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare**

1. Al personale di cui al presente accordo si applicano le disposizioni in materia di TFR e previdenza complementare previste dal CCPL 8 marzo 2000 del comparto del personale delle Autonomie locali.

**Art. 85**  
**Libretto sanitario**

1. Il costo del libretto sanitario prescritto dalla legge n. 283/62, da esibirsi da parte del personale all'atto dell'assunzione, è posto a carico del dipendente. Il costo dei successivi rinnovi è a carico dell'Ente, ivi compreso quello per il personale a tempo determinato.

**Art. 86**  
**Indennità una tantum**

1. Al personale a tempo indeterminato e determinato di cui al presente accordo è corrisposta, in relazione alla durata del rapporto di lavoro nell'anno formativo 2000-2001, una somma "una tantum", ancorché non percepita in deroga a previsioni contrattuali, non utile ai fini del T.F.R. e dell'indennità premio di servizio, negli importi previsti alla tabella di cui all'Allegato n. 3.

2. La somma di cui al comma 1 è attribuita in proporzione alla durata del rapporto di lavoro, espressa in mesi, ricompresi nel periodo 1° settembre 2000 – 30 giugno 2001, intendendosi a tal fine la durata del rapporto di lavoro di almeno 15 giorni in ciascun mese, anche discontinui, come mese intero.

**Art. 87**  
**Norma programmatica**

1. In relazione agli impegni assunti dalla parte pubblica a rendere disponibili per la stagione contrattuale 2002-2005 risorse sufficienti alla determinazione di costi complessivi equivalenti tra il personale insegnante della formazione professionale ed il personale docente della scuola a carattere statale, l'A.P.R.A.N. si impegna nell'ambito del rinnovo contrattuale a determinare le condizioni per una complessiva perequazione contrattuale.

**Art. 88**  
**Norme finali**

1. Con la sottoscrizione del presente accordo sono disapplicate tutte le disposizioni legislative e contrattuali precedenti la riforma dei rapporti di lavoro pubblico. Tuttavia, entro sei mesi, integrando il presente contratto o in sede di accordo di settore, le parti potranno prevedere ulteriori disposizioni relativamente ad istituti non disciplinati dal presente contratto.

### TITOLO III

## NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE INSEGNANTE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

### Premessa

Le parti concordano nel sostituire l'attuale ordinamento del personale insegnante per la formazione professionale con un sistema che consenta di valorizzare la professionalità di tale personale e nel contempo qualifichi l'attività delle prestazioni e del servizio erogato.

### Art. 1 Oggetto e campo di applicazione

- Il presente accordo disciplina il nuovo sistema di classificazione professionale del personale insegnante per la formazione professionale.

**Eliminato:** e si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

### Art. 2 Decorrenza del nuovo ordinamento professionale

- Il presente accordo ha decorrenza dalla data di sottoscrizione, salvo quanto previsto da specifiche disposizioni.

### Art. 3 Sistema di classificazione del personale

- Il sistema di classificazione prevede una categoria unica che si articola in due livelli. In ciascun livello sono previste cinque posizioni retributive.
- La categoria è individuata nell'Allegato A e descrive l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni.

**Eliminato:** 2  
**Eliminato:** e  
**Eliminato:** , denominate rispettivamente A e B  
**Eliminato:** a categoria  
**Eliminato:** e  
**Eliminato:** e  
**Eliminato:** sono  
**Eliminato:** e  
**Eliminato:** descrivono

### Art. 4 Trattamento economico e posizioni retributive

- Lo stipendio si articola in posizioni retributive, i cui valori sono indicati negli Allegati 1-A, 1-B e 1-C.
- Ogni livello si articola nelle posizioni retributive 1, 2, 3, 4 e 5.

**Eliminato:** pertinenti alle figure professionali relative a ciascuna di esse. Le nuove figure professionali descrivono il contenuto delle attribuzioni proprie della categoria. Nell'allegato sono riportate le figure relative a ciascuna categoria.  
¶  
3.. Ogni dipendente è inquadrato nell'ordinamento professionale attraverso un sistema di classificazione che prevede l'attribuzione di una categoria di una figura professionale e di una posizione retributiva (Allegato ...)

**Eliminato:** ....¶  
**Eliminato:** categoria  
**Eliminato:** della categoria  
**Eliminato:** le categorie del personale insegnante per la formazione professionale avviene,

### Art. 5 Accesso alle categorie

- L'assunzione del personale avviene nella posizione di ingresso del personale insegnante laureato e non laureato secondo le norme al tempo vigenti.

### Art. 6 Progressione economica nell'ambito della categoria

- La progressione per il personale insegnante della formazione professionale a tempo indeterminato avviene nell'ambito del livello, senza limitazioni di posti, mediante il passaggio dalla prima alla seconda posizione retributiva, attraverso il solo meccanismo della valutazione di cui all'articolo 7, dopo un periodo di cinque anni di permanenza nella prima.

2. L'ulteriore progressione avviene con cadenza annuale successivamente all'applicazione dell'art.  
11, nel limite delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 8, mediante procedura comparativa fra gli appartenenti alla medesima posizione retributiva. Tale comparazione avverrà tenendo conto dell'anzianità nella posizione retributiva, delle valutazioni annuali e dei titoli in possesso dei concorrenti con particolare riguardo alla partecipazione alla formazione e all'aggiornamento, secondo criteri da definirsi previa concertazione.

**Eliminato:**

3. L'applicazione di quanto previsto al comma 2 avviene mediante attribuzione delle risorse disponibili in modo da individuare il numero dei posti, con garanzia di totale copertura finanziaria.

4. Per il passaggio fra posizioni economiche è richiesta una anzianità di almeno 6 anni nella posizione di provenienza.

**Eliminato:** previa contrattazione con le OO.SS., intesa ad individuare il numero e la collocazione delle posizioni retributive da considerare ai fini della progressione,

## Art. 7 Sistema permanente di valutazione

1. Il sistema permanente di valutazione del personale insegnante per la formazione professionale è volto a favorire la partecipazione dei dipendenti alla formazione ed al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi. Le metodologie ed i sistemi di valutazione dovranno permettere un'equa valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti dalle diverse strutture e dai singoli dipendenti. In particolare, formano oggetto della valutazione le prestazioni individuali rappresentate dai risultati quali-quantitativi raggiunti nel periodo di riferimento, le conoscenze acquisite a seguito di percorsi formativi e l'esperienza nello svolgimento dell'attività lavorativa, anche riferibile ad ulteriori conoscenze.

2. La valutazione del personale è effettuata dal dirigente.

3. La valutazione viene effettuata ogni anno formativo dall'incaricato, entro il 30 novembre dell'anno successivo al periodo di valutazione, verificando le prestazioni e l'arricchimento professionale conseguito. La valutazione, complessivamente positiva o negativa, andrà graduata e sviluppata tenendo conto di molteplici elementi (dei risultati raggiunti e dell'esperienza acquisita, della qualità della prestazione individuale e l'arricchimento professionale, nonché di altri elementi legati alla capacità tecnico-professionale, alla responsabilità e all'iniziativa personale). Tali elementi di valutazione verranno articolati in specifiche schede, riportanti in dettaglio gli indicatori di riferimento per la valutazione, come sarà specificato in sede di accordo successivo e saranno portati a conoscenza dell'interessato ad inizio anno. L'eventuale valutazione negativa deve essere scritta e motivata.

**Eliminato: 1**

**Eliminato: marzo**

4. Qualora il lavoratore dissentà dalla valutazione adottata, entro 10 giorni dalla sua comunicazione potrà promuovere l'attivazione di un tentativo di conciliazione, che si svolgerà entro i successivi 30 giorni. Il tentativo di conciliazione avrà luogo attraverso un incontro, con la partecipazione del lavoratore, del redattore della scheda nonché di un rappresentante indicato dal lavoratore medesimo. Per la Provincia sarà presente anche il dirigente generale competente. E' prevista altresì la presenza di una figura esterna all'Amministrazione provinciale, designata dall'organo di amministrazione dell'Ente anche fra i componenti del Nucleo di valutazione dei dirigenti, a garanzia dell'imparzialità del giudizio. Dopo il tentativo di conciliazione, redatto verbale della riunione, la valutazione, modificata o meno, diverrà definitiva.

5. Ai fini della valutazione, ferma restando la qualità della prestazione individuale, formano oggetto della medesima eventuali processi di riorganizzazione, che, in modo significativo, implichino arricchimento professionale del lavoratore.

6. Nel rispetto dei criteri previsti dalla presente norma, con accordo di settore saranno definite schede di valutazione tenendo conto anche delle modalità per il raggiungimento degli obiettivi fissati nei programmi di gestione. Le trattative avranno inizio entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

7. Ogni valutazione annuale negativa comporterà il ritardo di un anno nei tempi di progressione di cui all'art. 6.

8. I periodi di assenza per maternità di durata inferiore a 22 mesi nel triennio e 33 mesi nel quinquennio comportano una valutazione mediamente positiva. Ulteriori periodi di assenza allo stesso

titolo rimangono senza valutazione e comportano un corrispondente allungamento dell'anzianità utile agli effetti della progressione di cui all'art. 6.

9. L'anno nel quale si verifichino assenze ad altro titolo superiori a 184 giorni, ad esclusione delle ferie, dei recuperi e degli infortuni sul lavoro, rimane senza valutazione e comporta un allungamento dell'anzianità, utile agli effetti della progressione di cui all'art. 6, corrispondente ai periodi di effettiva assenza dal servizio.

10. Nel caso di assenze superiori a 184 giorni nell'anno effettuate da dirigenti sindacali, la valutazione viene comunque effettuata, attribuendo agli interessati un punteggio mediamente positivo.

### **Art. 8** **Finanziamento del sistema di classificazione**

1. Per ragioni di flessibilità operativa è istituito, secondo criteri e modalità di funzionamento fissati nel CCPL, un fondo di finanziamento, costituito dalle risorse reperite tramite il conseguimento di economie di gestione come individuate al comma 2 del presente articolo.

2. Nello specifico, il fondo di cui al comma precedente è alimentato dalle risorse derivanti da:

- a) economie di gestione, derivanti dalla cessazione dal servizio del personale, quantificate in misura pari alla complessiva retribuzione connessa all'anzianità di servizio, ivi inclusa la progressione economica conseguita nell'ambito del livello, calcolata su base annua per tredici mensilità, e dei relativi oneri riflessi;
- b) individuazione di ulteriori economie anche non attinenti all'area delle spese per il personale, individuate sulla base di accordo,
- c) risorse destinate dal contratto collettivo provinciale di comparto.

3. In ogni caso, lo stanziamento delle risorse di cui alla lett. a) costituisce adempimento obbligatorio per l'Ente. Allo stanziamento delle risorse di cui alla lett. b) del comma 2 del presente articolo si provvederà in relazione agli accordi che individuino le ulteriori economie.

## **TITOLO IV**

### **NORME FINALI E TRANSITORIE DI INQUADRAMENTO**

#### **Art. 9**

##### **Norma di inquadramento nel nuovo sistema di classificazione del personale insegnante per la formazione professionale**

1. Il personale con contratto a tempo indeterminato in servizio al 1° giugno 1999, è inserito, con effetto dalla medesima data o dalla data di assunzione se successiva, nel nuovo sistema di classificazione, con l'attribuzione della categoria di insegnante per la formazione professionale di cui all'Allegato A.

2. Il personale insegnante per la formazione professionale non laureato e laureato è collocato rispettivamente nel livello del personale non laureato e laureato del nuovo ordinamento.

3. Il personale a tempo indeterminato viene collocato nella posizione retributiva, comunque non inferiore alla 2^, di cui alla tabella dell'Allegato n. 1A, immediatamente inferiore a quella corrispondente allo stipendio tabellare in godimento all'1.6.99 comprensivo dei miglioramenti economici, incrementato della retribuzione acquisita a titolo di riequilibrio del salario di esperienza professionale di cui all'accordo 12.10.1993.

4. Il personale a tempo indeterminato viene ricollocato, con decorrenza 1.1.2000, nella posizione retributiva, comunque non inferiore alla 2^, di cui alla tabella dell'Allegato n. 1A, immediatamente inferiore a quella corrispondente allo stipendio tabellare in godimento all'1.6.99 comprensivo dei

**Eliminato:** Le predette risorse sono quantificate in misura pari al 60 per cento dei minori costi connessi all'anzianità di servizio relativi alle cessazioni dal servizio avvenute nel periodo 1994-1999 e di quelle presunte nel 2000.

**Eliminato:** Per gli anni successivi al 2001 l'importo convenzionale è fissato nel limite minimo di Lire 175.000/€ 90,38. In tal senso la contrattazione collettiva individua nell'ambito delle risorse contrattuali le risorse da destinare sia al finanziamento delle progressioni economiche verticali. Dalla data di utilizzo delle risorse per le finalità citate, il finanziamento del sistema di classificazione viene ridotto delle somme corrispondenti, le quali sono riassegnate dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di area dei dipendenti che ne hanno usufruito;¶

**Eliminato:** di settore

**Eliminato:** luglio 2000

miglioramenti economici, nonché dell'elemento individuale della retribuzione di cui all'art. 74 del presente CCPL.

5. Le posizioni retributive sono incrementate, a far data dal 1.7.2000 e dal 1.1.2001, degli aumenti attribuiti dalle stesse date in base al comma 3 dell'art. 73 del presente contratto, che rideterminano anche i trattamenti tabellari (Tabelle allegato 1-B e 1-C).

6. La differenza eccedente la posizione retributiva attribuita è conservata come assegno ad personam riassorbibile con il passaggio alle posizioni retributive successive.

7. Viene conservato nelle misure in godimento il maturato individuale di anzianità.

**Art. 10  
Norma transitoria per il personale insegnante per la formazione professionale a tempo determinato**

1. Al personale insegnante per la formazione professionale che abbia prestato servizio a tempo determinato e abbia maturato alla data della firma del presente contratto almeno 180 giorni di servizio nella qualifica verrà attribuito il trattamento economico della 2<sup>a</sup> posizione retributiva, in caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato.

2. Lo stesso trattamento verrà corrisposto anche in relazione alle assunzioni effettuate fino alla data di entrata in vigore del presente contratto e a future assunzioni a tempo determinato fino allo svolgimento del primo concorso per l'accesso alla categoria di insegnante per la formazione professionale.

**Art. 11  
Riallineamento delle posizioni economiche**

1. Le risorse derivanti dal disposto dell'art. 8 successivamente all'applicazione del presente contratto sono utilizzate prioritariamente e con decorrenza dalla data in cui siano sufficienti all'intera copertura dei costi per il riallineamento del personale nella posizione economica immediatamente superiore a quella di inquadramento, con riassorbimento dell'assegno in godimento in eccedenza alla posizione economica inferiore.

**Art. 12  
Passaggio da insegnante non laureato ad insegnante laureato**

1. Nel caso di progressione da insegnante non laureato a laureato è attribuita la posizione economica iniziale dell'inquadramento dell'insegnante laureato. Nel caso in cui sia già in godimento una posizione retributiva superiore, è attribuita quella immediatamente successiva. Rimane confermato l'eventuale maturato economico goduto dal dipendente.

**Art. 13  
Dotazione organica**

1. Ferma restando la dotazione complessiva del personale assunto a tempo indeterminato, in fase di prima applicazione il contingente del personale insegnante non laureato per la formazione professionale è costituito dal contingente dell'attuale profilo professionale di insegnante non laureato, mentre il contingente del personale insegnante laureato per la formazione professionale è costituito dal contingente dell'attuale profilo professionale di insegnante laureato.

**Eliminato:** 2.. Il personale a tempo indeterminato verrà collocato nella posizione retributiva di cui alla tabella dell'Allegato..... immediatamente inferiore a quella corrispondente al trattamento tabellare all'1.7.2000, incrementato della retribuzione in godimento alla medesima data a titolo di riequilibrio del salario di esperienza professionale di cui all'accordo 12.10.1993. ¶

3.. La differenza eccedente la posizione retributiva attribuita è conservata con assegno ad personam riassorbibile con il passaggio alle posizioni retributive successive. ¶

4.. L'attribuzione della posizione retributiva riassorbe l'importo corrispondente al riequilibrio del salario di esperienza professionale. ¶

5.. Vengono conservati nelle misure in godimento: il maturato individuale di anzianità, con esclusione della retribuzione in godimento a titolo di riequilibrio di cui al comma 2 e l'assegno di cui all'art. 42, 2<sup>a</sup> comma, del CCPL 17.11.97. ¶

**Eliminato:** accordo

**Eliminato:** un trattamento economico pari a quello spettante in caso d'assunzione all'1.7.2000, determinato

**Eliminato:** organico della categoria A

**Eliminato:** diplomato

**Eliminato:** diplomato

**Eliminato:** organico della categoria B

TABELLA 1

## COLLABORATORE DEL DIRIGENTE

<b>Area di competenza</b>	<b>Compiti</b>	<b>Competenze necessarie per:</b>
Definizione delle strategie organizzative	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostituisce il dirigente in caso di assenza e svolge alcune attività dal medesimo delegate</li> <li>• Partecipa a definire, sulla base degli input e degli indirizzi provenienti dall'Amministrazione, le tipologie e gli standard dei servizi</li> <li>• Partecipa a definire la struttura organizzativa necessaria per l'erogazione dei servizi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborare piani contenenti le strategie di sviluppo della struttura formativa, relativamente all'organizzazione dell'offerta formativa</li> </ul>
Coordinamento delle risorse umane e organizzative	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Può coordinare i responsabili delle funzioni e i docenti del Centro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizzare tecniche per la conduzione e il coordinamento di gruppi di lavoro e di progetto</li> </ul>
Gestione e sviluppo delle risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Può indirizzare e controllare le operazioni periodiche di valutazione degli alunni</li> <li>• Può collaborare alle iniziative inerenti allo sviluppo professionale del personale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizzare una metodologia formalizzata per la redazione di un piano di formazione del personale</li> </ul>

## COORDINATORE DELLA DIDATTICA

<b>Area di competenza</b>	<b>Compiti</b>	<b>Competenze necessarie per:</b>
Coordinamento delle risorse umane, organizzative, informative finalizzate a ottimizzare l'intera attività formativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partecipa all'attività di rilevazione del fabbisogno e di progettazione in qualità di tecnico di settore/area</li> <li>• Programma i diversi apporti professionali in collaborazione con i docenti</li> <li>• Fronteggi e risolve le varianze, in corso d'opera, relative alla realizzazione del programma ed all'utilizzo delle risorse</li> <li>• Propone tempi e metodi inerenti l'azione formativa</li> <li>• Propone trasformazioni ed innovazioni metodologiche ed organizzative</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborare un programma delle attività del Centro conforme al progetto di massima e condiviso con la direzione, con i docenti e con lo staff, descrivendo obiettivi attesi e compiti funzionali al perseguimento degli stessi, definendo e quantificando le risorse necessarie (professionali e tecniche)</li> <li>• Identificare e implementare modalità e procedure di raccordo informativo e organizzativo tra i diversi soggetti coinvolti</li> </ul>
Monitoraggio delle azioni e dei programmi di attività	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propone ai docenti gli interventi di monitoraggio didattico-formativo delle azioni e dei programmi e concorre, avvalendosi di modalità, procedure e strumenti predefiniti dalla direzione o elaborati in proprio, alla sua realizzazione</li> <li>• Individua le criticità e definisce le strategie di compensazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predisporre planning di monitoraggio, indicandone modalità, procedure, strumenti, ruoli dei soggetti coinvolti</li> <li>• Documentare gli esiti delle attività di monitoraggio</li> </ul>
Valutazione dei risultati	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizza il progetto di riferimento e seleziona/elabora modelli e gli strumenti predefiniti per rilevare, misurare e valutare la conformità di azioni e piani al progetto di massima e per la valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle azioni formative</li> <li>• Rileva dati</li> <li>• Analizza ed interpreta dati</li> <li>• Identifica punti di forza/debolezza, di azioni di miglioramento future e reporting</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizzare e/o identificare procedure e strumenti predefiniti per misurare e valutare: <ul style="list-style-type: none"> <li>• I tassi di attuazione, di successo formativo, di occupazione, di rientri nel sistema scolastico, di utilizzazione delle competenze nella performance lavorativa, di soddisfazione</li> <li>• I tassi di spesa, il costo allievo: frequentante/formato/occupato</li> <li>• Elaborare report di valutazione</li> <li>• Utilizzare e/o identificare procedure e strumenti per misurare lo scostamento tra attività realizzata e attività progettata</li> <li>• Utilizzare procedure e strumenti predefiniti per rilevare criticità e scompensi in ordine alla didattica, all'organizzazione, alle risorse strutturali e dotazionali</li> </ul> </li> </ul>

		• Elaborare report di diagnosi e problem solving
--	--	--

## COORDINATORE DI STAGE

<b>Area di competenza</b>	<b>Compiti</b>	<b>Competenze necessarie per:</b>
<p>Coordinamento delle risorse umane, organizzative, informative di un settore, di un'area finalizzate alla effettuazione degli stage</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Partecipa all'attività di rilevazione del fabbisogno e di progettazione in qualità di tecnico di settore/area</li> <li>2. Reperisce, gestisce ed interpreta le informazioni relative al contesto socio-economico di riferimento con attenzione speciale alle tipologie di aziende interessate alle esperienze di stage</li> <li>3. Cura l'organizzazione e l'aggiornamento costante di un archivio dinamico di dati relativi alle aziende disponibili ad accogliere corsisti in stage</li> <li>4. Programma i diversi apporti professionali (analisti-progettisti, formatori, tutors, orientatori) e loro coordinamento informativo-organizzativo</li> <li>5. Elabora i progetti individuali di stage o di tirocini e borse di lavoro o istituti similari tenendo conto dei bisogni formativi degli allievi e garantendo la loro coerenza con gli obiettivi didattici del percorso formativo</li> <li>6. Coordina le attività relative alla fase di realizzazione dello stage aziendale o del tirocinio o borse di lavoro o di istituti similari, mantenendo i contatti con i corsisti e le aziende ed intervenendo in caso di bisogno</li> <li>7. Fronteggia e risolve le varianze, in corso d'opera relative alla realizzazione del programma ed all'utilizzo delle risorse</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Progettare modalità di intervento conforme al progetto di massima e condiviso con i docenti, con la direzione e con la committenza descrivendo obiettivi attesi e compiti funzionali al perseguimento degli stessi, definendo e quantificando le risorse necessarie</li> <li>• Identificare e implementare modalità e procedure di raccordo informativo organizzativo tra i diversi soggetti coinvolti</li> </ul>
<p>Monitoraggio delle azioni e dei programmi di attività</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizza gli interventi di monitoraggio, anche didattico-formativo, delle azioni e dei programmi, avvalendosi di modalità, procedure e strumenti predefiniti dalla direzione o elaborati in proprio</li> <li>2. Individua le criticità e definisce le strategie di compensazione</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predisporre planning di monitoraggio, indicandone modalità, procedure, strumenti, ruoli dei soggetti coinvolti</li> <li>• Documentare gli esiti delle attività di monitoraggio</li> </ul>

## COORDINATORE DELLE ATTIVITA' IN FAVORE DEI DISABILI

<b>Area di competenza</b>	<b>Compiti</b>	Competenze necessarie per:
Coordinamento delle risorse umane, organizzative, informative di un settore, di un'area finalizzate all'inserimento scolastico e lavorativo dei disabili	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partecipa all'attività di rilevazione del fabbisogno e di progettazione in qualità di tecnico di settore/area</li> <li>• Coordina l'équipe di formatori preposti alle specifiche attività per favorire l'interazione personale e la comunicazione si raccorda e collabora con i servizi e strutture territoriali di orientamento scolastico per favorire l'intreccio fra scuola e formazione professionale</li> <li>• Interagisce con i servizi, strutture ed agenzie territoriali, forze sociali e soggetti pubblici e privati preposti all'inserimento sociale e lavorativo delle fasce marginali</li> <li>• Progetta e coordina le iniziative formative previste per i disabili</li> <li>• Programma diversi apporti professionali e loro coordinamento informativo-organizzativo</li> <li>• Fronteggia e risolve varianze, in corso d'opera, relative alla realizzazione del programma ed all'utilizzo delle risorse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborare un programma di intervento conforme al progetto di massima e condiviso con i docenti, con la direzione e con l'utenza descrivendo obiettivi attesi e compiti funzionali al perseguimento degli stessi, definendo e quantificando le risorse necessarie</li> <li>• Identificare e implementare modalità e procedure di raccordo informativo organizzativo tra i diversi soggetti coinvolti</li> <li>• Conoscere la legislazione relativa ai soggetti disabili</li> <li>• Conoscere le problematiche psicologiche e sociologiche connesse alla particolare tipologia di utenza; alle metodologie didattiche ed alle sperimentazioni funzionali alla programmazione di interventi formativi specifici ed individualizzati</li> </ul>
Monitoraggio delle azioni e dei programmi di attività	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concorre alla realizzazione di interventi di monitoraggio, anche didattico-formativo, delle azioni e dei programmi , avvalendosi di modalità procedure e strumenti predefiniti o elaborati in proprio</li> <li>• Individua le criticità e definisce le strategie di compensazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predisporre un piano per il monitoraggio, indicandone modalità, procedure, strumenti, ruoli dei soggetti coinvolti</li> <li>• Documentare gli esiti delle attività di monitoraggio</li> </ul>

**ANALISTA DEI FABBISOGNI FORMATIVI ED ELABORATORE DI  
PROGETTAZIONE (progettista di formazione)**

<b>Area di competenza</b>	<b>Compiti</b>	<b>Competenze necessarie per:</b>
Rilevazione del fabbisogno occupazionale a livello territoriale	<p>1. Analizza il sistema socio-economico del territorio di riferimento, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuazione, rilevazione sistematizzazione dati ed informazioni prodotti dalla letteratura specialistica</li> <li>• Individuazione "di" e interviste "a" testimoni privilegiati</li> </ul> <p>2. Analizza il fabbisogno di nuove figure professionali o di nuovi compiti nel territorio di riferimento relativamente a settore/area, famiglia professionale/, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indagine di campo, con questionario o intervista a testimoni privilegiati</li> <li>• Analisi della bibliografia e della stampa</li> </ul> <p>3. Sistematizza, ed analizza i dati raccolti</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificare le principali fonti informative sul sistema socio-economico locale</li> <li>• Definire le fonti che rilevano i fabbisogni occupazionali e formativi</li> <li>• Utilizzare le procedure per la definizione del campione ed elaborazione di strumenti</li> <li>• Predisporre rapporti su fabbisogni occupazionali</li> </ul>
Progettazione di azioni formative	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definisce il percorso formativo in collaborazione con l'équipe in relazione al fabbisogno individualizzato e con riferimento alle competenze da acquisire</li> <li>• Individua condizioni di fattibilità ottimali: dal punto di vista dell'utenza e della sede operativa</li> <li>• Definisce metodologie formative coerenti con l'intervento formativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizzare procedure: <ul style="list-style-type: none"> <li>• per la strutturazione del percorso formativo in moduli ed unità didattiche</li> <li>• per la progettazione delle unità didattiche mediante la definizione delle variabili costitutive</li> <li>• per la determinazione dei prerequisiti dell'utenza potenziale e delle condizioni della struttura formativa (condizioni logiche, strutturali, dotazionali, umane)</li> </ul> </li> </ul>
Progettazione di un intervento individualizzato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi dei risultati di bilanci di competenza o della domanda individuale di formazione</li> <li>• Analisi e descrizione della figura professionale per la determinazione delle relative competenze</li> <li>• Definizione delle tipologie d'intervento di formazione</li> <li>• Analisi e raccordo dei bisogni e delle offerte formative territoriali preesistenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leggere ed analizzare i risultati dei bilanci di competenza e confrontarli con i requisiti richiesti dalle figure professionali</li> <li>• Progettare in termini di competenza e contenuti un percorso individualizzato</li> </ul>

**ALLEGATO N. 1 – A)**

**TRATTAMENTO ECONOMICO ALL' 1.6.1999**

	<b>A</b>					<b>B</b>	<b>C</b>
CATEGORIA UNICA DEL PERSONALE INSEGNANTE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE	STIPENDIO - POSIZIONI RETRIBUTIVE					ASSEGNO ANNUO (art. 63, co.2, C.C.P.L.1997)	INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE
	<b>1^</b>	<b>2^</b>	<b>3^</b>	<b>4^</b>	<b>5^</b>		
	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.
Personale insegnante non laureato	L. 18.119.000	L. 18.955.000	L. 19.663.000	L. 21.227.000	L. 22.791.000	L. 5.700.000	L. 12.324.156
Personale insegnante laureato	L. 20.010.000	L. 21.528.000	L. 22.469.000	L. 24.270.500	L. 26.072.000	L. 5.700.000	L. 12.466.308
	<b>A</b>					<b>B</b>	<b>C</b>
CATEGORIA DEL PERSONALE INSEGNANTE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE	STIPENDIO - POSIZIONI RETRIBUTIVE					ASSEGNO ANNUO (art. 63, co.2, C.C.P.L.1997)	INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE
	<b>1^</b>	<b>2^</b>	<b>3^</b>	<b>4^</b>	<b>5^</b>		
	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.
Personale insegnante non laureato	€ 9.357,68	€ 9.789,44	€ 10.155,09	€ 10.962,83	€ 11.770,57	€ 2.943,80	€ 6.364,90
Personale insegnante laureato	€ 10.334,30	€ 11.118,28	€ 11.604,27	€ 12.534,67	€ 13.465,06	€ 2.943,80	€ 6.438,31

**ALLEGATO N. 1 – B)**

**TRATTAMENTO ECONOMICO ALL' 1.7.2000**

	<b>A</b>					<b>B</b>	<b>C</b>
CATEGORIA DEL PERSONALE INSEGNANTE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE	STIPENDIO - POSIZIONI RETRIBUTIVE					ASSEGNO ANNUO (art. 63, co.2, C.C.P.L.1997)	INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE
	<b>1^</b>	<b>2^</b>	<b>3^</b>	<b>4^</b>	<b>5^</b>		
	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.
<b>Personale insegnante non laureato</b>	L. 18.839.000	L. 19.675.000	L. 20.383.000	L. 21.947.000	L. 23.511.000	L. 5.700.000	L. 12.324.156
<b>Personale insegnante laureato</b>	L. 20.790.000	L. 22.308.000	L. 23.249.000	L. 25.050.500	L. 26.852.000	L. 5.700.000	L. 12.466.308
	<b>A</b>					<b>B</b>	<b>C</b>
CATEGORIA DEL PERSONALE INSEGNANTE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE	STIPENDIO - POSIZIONI RETRIBUTIVE					ASSEGNO ANNUO (art. 63, co.2, C.C.P.L.1997)	INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE
	<b>1^</b>	<b>2^</b>	<b>3^</b>	<b>4^</b>	<b>5^</b>		
	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.
<b>Personale insegnante non laureato</b>	€ 9.729,53	€ 10.161,29	€ 10.526,94	€ 11.334,68	€ 12.142,42	€ 2.943,80	€ 6.364,90
<b>Personale insegnante laureato</b>	€ 10.737,14	€ 11.521,12	€ 12.007,11	€ 12.937,50	€ 13.867,90	€ 2.943,80	€ 6.438,31

**Eliminato: UNA TANTUM¶**  
 ¶  
 1.. Una tantum  
 L.1.000.000.(già corrisposta)¶

**ALLEGATO N. 1 - C)**

**TRATTAMENTO ECONOMICO ALL' 1.1.2001**

		<b>A</b>					<b>B</b>	<b>C</b>
CATEGORIA DEL PERSONALE INSEGNANTE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE	STIPENDIO - POSIZIONI RETRIBUTIVE					ASSEGNO ANNUO (art. 63, co.2, C.C.P.L.1997)	INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE	
	<b>1^</b>	<b>2^</b>	<b>3^</b>	<b>4^</b>	<b>5^</b>			
	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.			
Personale insegnante non laureato	L. 19.391.000	L. 20.227.000	L. 20.935.000	L. 22.499.000	L. 24.063.000	L. 5.700.000	L. 12.324.156	
Personale insegnante laureato	L. 21.402.000	L. 22.920.000	L. 23.861.000	L. 25.662.500	L. 27.464.000	L. 5.700.000	L. 12.466.308	
		<b>A</b>					<b>B</b>	<b>C</b>
CATEGORIA DEL PERSONALE INSEGNANTE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE	STIPENDIO - POSIZIONI RETRIBUTIVE					ASSEGNO ANNUO (art. 63, co.2, C.C.P.L.1997)	INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE	
	<b>1^</b>	<b>2^</b>	<b>3^</b>	<b>4^</b>	<b>5^</b>			
	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.			
Personale insegnante non laureato	€ 10.014,62	€ 10.446,37	€ 10.812,03	€ 11.619,76	€ 12.427,50	€ 2.943,80	€ 6.364,90	
Personale insegnante laureato	€ 11.053,21	€ 11.837,19	€ 12.323,18	€ 13.253,58	€ 14.183,97	€ 2.943,80	€ 6.438,31	

**ALLEGATO N. 2**

<b>Categoria del personale insegnante per la formazione professionale</b>	<b>Fondo produttività per quota annua relativa alla presenza</b>
Personale insegnante non laureato	L. 1.272.000
Personale insegnante laureato	L. 1.530.000

<b>Categoria del personale insegnante per la formazione professionale</b>	<b>Fondo produttività per quota annua relativa alla presenza</b>
Personale insegnante non laureato	€ 656,93
Personale insegnante laureato	€ 790,18

**ALLEGATO N. 3**

<b>INDENNITA' UNA TANTUM</b>	
<b>CATEGORIA UNICA DEL PERSONALE INSEGNANTE</b>	<b>IMPORTO ANNUO</b>
PERSONALE INSEGNANTE NON LAUREATO	1.000.000
PERSONALE INSEGNANTE LAUREATO	1.150.000