

**AGENZIA PROVINCIALE PER  
LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE**

A seguito della deliberazione di Giunta provinciale n. 519 di data 9 marzo 2001, ai sensi della quale l'A.P.R.A.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva l'accordo collettivo provinciale di lavoro relativo alle norme speciali per il personale insegnante e i coordinatori pedagogici delle scuole dell'infanzia della Provincia autonoma di Trento, il giorno 19 marzo 2001, 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

prof. Mario Pederzolli - componente aggiunto

e la delegazione sindacale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali:

C.G.I.L. – Scuola (non firmato)

C.I.S.L. – Scuola (firmato)

U.I.L. – Coordinamento scuole infanzia (firmato)

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

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto l'accordo collettivo provinciale di lavoro relativo alle norme speciali per il personale insegnante e i coordinatori pedagogici delle scuole dell'infanzia della Provincia autonoma di Trento.

**ACCORDO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO RELATIVO ALLE NORME SPECIALI PER IL PERSONALE INSEGNANTE E I COORDINATORI PEDAGOGICI DELLE SCUOLE DELL'INFANZIA DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**

**Art. 1  
Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo provinciale si applica a tutto il personale coordinatore ed insegnante delle scuole dell'infanzia 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 b), 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 1999, salvo quanto diversamente previsto dal presente accordo, per la parte economica e fino al 31 dicembre 2001 per la parte normativa.

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 contemperare 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 dell'attività amministrativa e 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. 4 e 5 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. 6, in appositi incontri nei quali le parti confrontano le rispettive posizioni secondo le procedure indicate nell'articolo 8;
- 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. 6, 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) il contratto di comparto;
- b) il contratto decentrato per singole Amministrazioni.

2. Il contratto di comparto, che si stipula tra Agenzia e OO.SS., può rinviare ad un successivo accordo 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. 7 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;
- 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 e definizione degli obiettivi formativi prioritari;
- f) modalità di costituzione di organismi partecipativi.

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

- a) modalità di attuazione dei progetti di produttività;
- b) criteri generali per la determinazione 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) programmazione di calendari di lavoro, su richiesta dell'Amministrazione, con orari plurisettimanali, con tetto massimo di 7 ore giornaliere e minimo di 3;
- e) linee di indirizzo generale in materia di formazione ed aggiornamento;
- f) attuazione delle normative contrattuali in materia di igiene, sicurezza e prevenzione nell'ambiente di lavoro;
- g) 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;
- h) riflesso delle innovazioni tecnologiche ed organizzative,
- i) modalità di applicazione della normativa sul part-time;
- l) elementi integrativi delle norme previste dal CCPL per la mobilità territoriale;
- m) modalità organizzative per l'assunzione del personale a tempo determinato e indeterminato.

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

### **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, che per estratto ne dà notizia alle OO.SS., che potranno ottenere dalla medesima copia a richiesta.

### **Art. 6**

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

1. Le delegazioni trattanti sono costituite 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 R.S.U.. In caso di pluralità di deleghe, il dipendente deve esplicitare l'opzione, ferme restando le trattenute a favore delle OO.SS., per la sigla sindacale da cui intende farsi rappresentare. Qualora il dipendente, sollecitato dall'Amministrazione (che fissa un termine), non abbia proceduto all'opzione la delega di rappresentanza non verrà attribuita a nessuna organizzazione sindacale. La verifica della rappresentatività sindacale è effettuata per ogni biennio al 31 dicembre antecedente l'avvio della contrattazione per il biennio contrattuale.

B) per la contrattazione decentrata:

1) per la parte pubblica:

- per i Dipartimenti o i Servizi della Provincia, dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato o dal Dirigente interessato, con l'assistenza, se richiesta, dell'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale, alla cui approvazione va comunque sottoposto l'accordo per la sottoscrizione; l'approvazione dell'Agenzia, o le eventuali osservazioni, vanno date entro 30 giorni, trascorsi i quali l'accordo è esecutivo;

2) per le Organizzazioni sindacali:

- dalle R.S.U., ove costituite, o in attesa della costituzione delle 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 deleghe 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. 7**

#### **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) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro, delle dotazioni organiche e del piano annuale;

- b) andamento occupazionale;
- c) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
- d) criteri generali di distribuzione del lavoro straordinario;
- e) applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e i rapporti con l'utenza;
- f) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
- g) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- h) affidamento in appalto di attività proprie dell'Amministrazione nell'ambito della disciplina fissata dalle leggi;
- i) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
- l) criteri generali riguardanti i programmi dei corsi di formazione e aggiornamento professionale;
- m) modalità organizzative per l'assunzione del personale a tempo determinato e indeterminato.

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. 8 Concertazione**

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 6, ricevuta l'informazione ai sensi dell'art. 7, 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.

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. 9**  
**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. 10**  
**Pari opportunità**

1. Per dare corso alle disposizioni normative contenute nella legge 10.04.1991, n. 125, gli Enti con piante organiche superiori a 200 dipendenti provvederanno alla costituzione dei Comitati pari opportunità, 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.

**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.

### **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. I dipendenti pubblici hanno diritto di riunirsi, durante l'orario di lavoro, in assemblee sindacali in locali idonei concordati con l'Amministrazione, anche esterni all'Ente, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, 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 coordinatori pedagogici e comunicata all'Amministrazione.

5. L'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine dell'orario di normale funzionamento del servizio, con esclusione dell'antropico e del posticipo. 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 eccezionali indispensabili.

### **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. Ciascuna Amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione delle R.S.U. e delle OO.SS. rappresentative, l'uso continuativo, durante le ore di normale funzionamento della struttura amministrativa, di un idoneo locale comune - organizzato con modalità concordate con i medesimi - per consentire l'esercizio delle loro attività, garantendo l'accesso alle reti telefoniche ed informatiche, con addebito delle relative spese.
2. Nelle Amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti gli organismi rappresentativi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione da parte dell'Amministrazione 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 per i 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.SS., 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**  
**Collegio arbitrale**

1. I lavoratori e le pubbliche Amministrazioni possono chiedere che la risoluzione di un'eventuale controversia di lavoro sia deferita ad arbitri, previa promozione del tentativo obbligatorio di conciliazione, da esperirsi con le modalità di cui all'articolo 69 bis del d.lgs. n. 29/1993.

2. La soluzione delle controversie verrà deferita ad un Collegio arbitrale costituito presso la Camera arbitrale stabilmente insediata presso il Servizio Lavoro della Provincia autonoma di Trento e da istituire entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

3. La Camera arbitrale, dotata di una segreteria messa a disposizione dal Servizio Lavoro della Provincia autonoma di Trento, rimarrà in carica per la durata del presente accordo e sarà composta di 10 membri, per metà indicati dalle organizzazioni sindacali e per metà dagli Enti firmatari del presente accordo. Il Presidente ed il Vice-presidente saranno nominati d'intesa dai membri della Camera arbitrale, tra avvocati regolarmente iscritti al rispettivo Ordine.

4. Il Collegio arbitrale sarà composto dal Presidente o dal Vice-presidente della Camera arbitrale e da due arbitri, designati tra i componenti fissi della Camera arbitrale medesima, rispettivamente dal lavoratore e dall'Ente tra i quali verte la controversia.

5. Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su richiesta, sottoscritta dal lavoratore o dal legale rappresentante, secondo l'ordinamento dell'Ente, depositata presso la segreteria della Camera arbitrale o ad essa inviata a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento. Tale richiesta dovrà contenere la nomina del proprio rappresentante nel collegio o la delega per la nomina ad un'organizzazione sindacale, nonché la determinazione dell'oggetto della domanda e l'esposizione dei fatti e delle ragioni di diritto sui quali essa si fonda, oltre all'indicazione dei mezzi di prova di cui la parte intende avvalersi e dei documenti offerti in comunicazione, che devono essere contestualmente depositati.

6. Il Presidente della Camera arbitrale trasmette la richiesta di cui al comma precedente, a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento, all'Ente o al lavoratore nei cui confronti è stato presentato ricorso, fissando un termine di 30 giorni per l'accettazione e la designazione del proprio arbitro, fatta salva comunque la facoltà per le parti di adire l'autorità giudiziaria prima dell'insediamento del Collegio arbitrale. Se la parte convenuta non nomina l'arbitro entro il termine di cui sopra o non esprime la volontà di adire l'Autorità giudiziaria, il ricorso si intende accolto.

7. Il Presidente fisserà la riunione per la comparizione degli arbitri e delle parti entro un termine non superiore a ulteriori 20 giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al comma precedente. La parte convenuta deve costituirsi almeno cinque giorni prima dell'udienza, depositando presso la segreteria della Camera una memoria difensiva, nella quale devono essere proposte le eventuali domande riconvenzionali (a pena di decadenza), le eccezioni processuali e di merito che non siano rilevabili d'ufficio e nella quale devono essere indicati i mezzi di prova dei quali intende avvalersi ed i documenti offerti in comunicazione, che devono essere contestualmente depositati. Se è posta

domanda riconvenzionale il Presidente del Collegio differisce l'udienza con provvedimento, che la segreteria provvede a comunicare alle parti. Tra la comunicazione e la data fissata per l'udienza devono intercorrere non meno di dieci giorni. La parte ricorrente può depositare almeno cinque giorni prima dell'udienza una memoria difensiva relativa unicamente alla domanda o domande riconvenzionali, nella quale devono essere proposte le eccezioni processuali e di merito che non siano rilevabili d'ufficio e devono essere indicati i mezzi di prova dei quali intende avvalersi ed i documenti offerti in comunicazione, che devono essere contestualmente depositati. L'udienza di discussione è diretta dal Presidente del Collegio. Le parti sono tenute a comparire personalmente e possono farsi assistere da un solo difensore. Il Collegio esperisce preliminarmente il tentativo di conciliazione. Se le parti si conciliano, si forma processo verbale della convenzione conclusa, il quale ha valore equiparato alla decisione. Detto verbale sarà depositato eventualmente presso il Servizio Lavoro della P.A.T. ai fini dell'apposizione della formula di esecutività. Assunti gli eventuali mezzi istruttori ed esaurita la discussione orale, il Collegio si riserva di pronunziare la decisione sulle conclusioni precise dalle parti. La decisione è comunicata alle parti integralmente e per iscritto a cura della segreteria. Le spese del giudizio sono poste a carico totale o parziale della parte soccombente.

8. Quando per la definizione di una controversia individuale è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo sottoscritto dall'A.P.R.A.N., il Collegio, con ordinanza non impugnabile nella quale indica la questione da risolvere, sospende il giudizio, fissa una nuova udienza di discussione non prima di 60 giorni e dispone la comunicazione, a cura della Segreteria, dell'ordinanza, del ricorso introduttivo e della memoria difensiva all'A.P.R.A.N.. Entro trenta giorni dalla comunicazione di cui al presente comma l'A.P.R.A.N. convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica del contratto. Il testo dell'accordo è trasmesso, a cura dell'A.P.R.A.N., alla Segreteria del Collegio arbitrale, la quale provvede a darne avviso alle parti almeno dieci giorni prima dell'udienza. Decorsi 60 giorni dalla comunicazione di cui al presente comma, in mancanza di accordo la procedura si intende conclusa.

9. L'intera procedura dovrà concludersi non oltre 90 giorni dalla prima riunione del Collegio, entro i quali il lodo dovrà essere depositato presso la Camera arbitrale e comunicato alle parti, salvo la possibilità, in caso di specifiche e motivate esigenze istruttorie, di una proroga, non superiore a 60 giorni, decisa dal Collegio all'unanimità. Copia del lodo sarà depositata presso la Cancelleria del Tribunale.

10. Le spese legali saranno liquidate dagli arbitri ai sensi degli artt. 91 e 92 c.p.c.. Gli onorari degli arbitri non dovranno superare i minimi tariffari parametrati su quelli già previsti dall'Ordine degli avvocati.

11. La presente procedura può essere applicata anche alle controversie in tema di sanzioni disciplinari, le quali possono, comunque, essere devolute anche alla decisione del Collegio Arbitrale di cui all'art. 51 della l.p. n. 7/97.

12. Le parti potranno rivedere le norme di cui al presente articolo entro dodici mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

## **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 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 a tempo indeterminato, 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. Nello stesso termine il destinatario deve prendere servizio, nonché, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di lavoro pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalla legge. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova Amministrazione.

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 non assuma 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.

## **Art. 25** **Periodo di prova**

1. La prova delle insegnanti delle scuole dell'infanzia ha la durata di un anno scolastico. A tal fine il servizio effettivamente prestato deve essere non inferiore a 180 giorni nell'anno scolastico.

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

3. Qualora nell'anno scolastico non siano stati prestati 180 giorni di effettivo servizio, la prova è prorogata all'anno scolastico successivo, con provvedimento motivato, dall'organo competente per la conferma in ruolo.

4. In caso di esito sfavorevole della prova, su proposta motivata del coordinatore pedagogico può essere concessa la proroga di un altro anno scolastico al fine di acquisire maggiori elementi di valutazione.

5. Il primo mese di assenza per astensione obbligatoria per maternità è valido ai fini del periodo di prova.

### **Art. 26** **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. 27** **Sostituzione dei coordinatori pedagogici**

1. In caso di vacanza del posto di coordinatore pedagogico o di assenza per l'intero anno scolastico il dirigente del Servizio Scuola materna può conferire temporaneamente l'incarico di coordinatore pedagogico sulla base di apposita graduatoria provinciale, di durata biennale, integrabile annualmente in presenza di nuove domande. Possono presentare domanda coloro che abbiano conseguito l'idoneità in precedente concorso per coordinatori pedagogici nonché gli insegnanti di ruolo in possesso del diploma di laurea in pedagogia, psicologia, scienze dell'educazione o lauree equiparate e con almeno due anni di insegnamento nella scuola dell'infanzia.

2. La graduatoria terrà conto, in particolare, dell'idoneità conseguita in precedente concorso per coordinatori pedagogici nonché dei periodi di insegnamento effettuati nelle scuole provinciali dell'infanzia, della partecipazione a corsi di aggiornamento e perfezionamento e di quant'altro sarà ritenuto idoneo dalla commissione a dimostrare le attitudini dei candidati.

3. La graduatoria sarà predisposta entro il mese di settembre da apposita commissione nominata dalla Giunta provinciale e composta da:  
a) il dirigente del Servizio Scuola materna o suo delegato, con funzioni di presidente;  
b) un funzionario addetto al Servizio Scuola materna;  
c) un coordinatore pedagogico.

4. In caso di esaurimento della graduatoria l'incarico di coordinatore pedagogico può essere affidato ad un insegnante del circolo, con precedenza per chi è in possesso dei titoli di studio previsti per i coordinatori pedagogici.

5. A decorrere dall'anno scolastico 2001-2002, in caso di assenza prevista per periodi superiori a dieci giorni lavorativi, escluse le ferie, ma di durata inferiore all'anno scolastico, il coordinatore pedagogico verrà sostituito da un docente individuato come vicario tra i collaboratori eletti dal collegio docenti. Il vicario sarà distaccato dall'insegnamento per il periodo in cui sostituisce il coordinatore con provvedimento del dirigente del Servizio Scuola materna e gli verranno corrisposte le indennità fisse e continuative previste per il coordinatore e la differenza fra i trattamenti minimi tabellari tra la categoria di inquadramento e quella del coordinatore pedagogico.

6. Al personale di cui al comma 1 viene attribuito per la durata dell'incarico il trattamento di cui al comma 5. E' fatto salvo l'eventuale maggior trattamento economico goduto fino alla data di sottoscrizione del presente accordo.

### **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 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. Con accordo decentrato tale limite può essere aumentato e può essere individuato un limite massimo.

2. I contratti individuali di trasformazione temporanea del rapporto sono stipulati per il periodo 1° settembre-31 agosto di ogni anno scolastico. 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. E' escluso, in funzione di esigenze organizzative, il rapporto di lavoro a tempo parziale relativamente ai coordinatori pedagogici. In relazione a particolari situazioni di necessità di cura può essere concesso il rapporto di lavoro a tempo parziale temporaneo anche ai coordinatori pedagogici, purché essi svolgano la propria attività presso il Servizio. Sono fatte salve le situazioni ad oggi determinatesi.

5. 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%. 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.

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

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

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 in determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura da realizzare comunque la durata del lavoro prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione.

L'articolazione oraria settimanale è assegnata all'inizio dell'anno scolastico in base alla programmazione oraria effettuata per la singola scuola.

8. Al personale insegnante assegnato nelle scuole dell'infanzia che, in applicazione dell'art. 54, comma 2, della legge provinciale 21 marzo 1977, n. 13, subiranno una riduzione d'organico rispetto a quanto previsto dall'art. 5 della citata legge provinciale a seguito del calo delle iscrizioni scolastiche, viene attribuita precedenza sulla trasformazione temporanea a tempo parziale del rapporto di lavoro. La precedenza è attribuita solo qualora l'insegnante interessato non presenti contestuale richiesta di trasferimento di sede. La prestazione lavorativa per i dipendenti beneficiari di precedenza non può essere resa che in orizzontale e per la quantità di orario disponibile.

9. Assicurata la precedenza agli insegnanti delle scuole monosezionali soggette a riduzione d'organico, la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro è effettuata, nel limite degli ulteriori posti disponibili, sulla base della graduatoria dei richiedenti e nel rispetto dei seguenti limiti per scuola, correlati al numero di sezioni attivate:

NUMERO SEZIONI	NUMERO MASSIMO INSEGNANTI A PART-TIME
1	1 (*)
2	2
3	3 (**)
4	3
5	4
6	5 (***)
7 e oltre	5

(\*) agli insegnanti che richiedono la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale non potrà essere concessa la tipologia verticale ciclica se assegnati a scuole con un numero di iscritti inferiore a 25, come risultante dal Programma annuale delle scuole dell'infanzia provinciali per l'anno scolastico 2000-2001;

(\*\*) o 2 insegnanti nel caso in cui tutti gli insegnanti della singola scuola utilmente collocati in graduatoria richiedano il part-time a 12,30 ore settimanali e nella scuola medesima sia attivato il prolungamento d'orario di 15 ore settimanali;

(\*\*\*) o 4 insegnanti nel caso in cui tutti gli insegnanti della singola scuola utilmente collocati in graduatoria richiedano il part-time a 12,30 ore settimanali.

10. L'Amministrazione può trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in presenza di gravi motivi personali e familiari, adeguatamente documentati, elevando fino ad un massimo del 10% il contingente di cui al comma 1, 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 regola, dal primo giorno del trimestre successivo. Sulla compatibilità della richiesta con le esigenze di servizio si esprime il dirigente del Servizio Scuola materna.

11. 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, nell'ambito delle fasce orarie individuate in base alle tipologie di orario giornaliero, settimanale o annuale praticabile presso ciascuna Amministrazione. La modifica delle tipologie di articolazione della prestazione richiesta dall'Amministrazione avviene con il consenso scritto dell'interessato.

12. In sede di contrattazione decentrata, una quota di posti può essere destinata alle trasformazioni del rapporto di impiego non soggette a termine, per le quali costituiscono titoli di precedenza, ove le domande superino il contingente di posti disponibile, 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.

13. 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.

14. Nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato le assegnazioni per il prolungamento d'orario continuano ad essere regolate dalle vigenti norme.

15. In sede di contrattazione decentrata, dall'anno scolastico 2001-2002 le parti possono modificare le tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale in essere per l'anno scolastico 2000-2001 nonché il numero massimo di insegnanti in rapporto alle sezioni.

### **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 profilo professionale. 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 a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario. Solo per eccezionali e temporanee esigenze organizzative delle Amministrazione il medesimo personale è tenuto a prestare lavoro supplementare entro il limite individuale di 30 ore annue, eventualmente elevabili sulla base di apposito accordo di settore. Al dipendente è consentito il recupero delle ore lavorate in eccedenza al normale orario. Il medesimo personale non può, inoltre, fruire di benefici che, comunque, comportino la riduzione dell'orario di lavoro, salvo quelli previsti dalla legge. Per il personale a part-time verticale i permessi brevi possono essere concessi in proporzione alle giornate di lavoro annue.

3. 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.

4. 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 e tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 dell'art. 33. 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 alla tipologia di cui al comma 7 dell'art. 28, con esclusione dei permessi per matrimonio, lutti e donazione del sangue. La retribuzione è liquidata mensilmente, in relazione al servizio prestato.

5. 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.

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

7. 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.

8. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato - per il trattamento normativo e previdenziale - dalle norme che lo disciplinano.

### **Art. 30** **Job sharing**

1. Previa definizione a livello decentrato delle specificazioni organizzative necessarie alla sua attivazione e compatibilmente con la definizione di meccanismi di funzionamento della struttura che tengano conto di ulteriori forme di flessibilità del lavoro attivate, potrà essere introdotto l'istituto del job sharing secondo i seguenti criteri.

2. Il rapporto di lavoro condiviso è una modalità di prestazione lavorativa mediante la quale due o più lavoratori si obbligano in solido nei confronti dell'Amministrazione per la copertura della stessa ed unica prestazione lavorativa.

3. La contrattazione decentrata potrà ulteriormente disciplinare la possibilità di condivisione nello svolgimento del lavoro, lasciando ai lavoratori la determinazione del rispettivo tempo di lavoro, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo.

4. Il rapporto di lavoro condiviso può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali, mediante trasformazione di rapporti di lavoro in essere, con esclusione delle attività che comportino il coordinamento di strutture o attività. L'Amministrazione valuterà la compatibilità delle richieste pervenute con le necessità tecnico-organizzative delle strutture in cui i lavoratori operano.

5. Il contratto di lavoro deve essere stipulato per iscritto e copia di esso deve essere rilasciata ai lavoratori. All'atto della stipulazione i lavoratori potranno essere assistiti da un rappresentante sindacale.

6. Il contratto deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile ed annuale, che si prevede destinato ad essere svolto da ciascuno dei due lavoratori, secondo le intese intercorse tra gli stessi. Il datore di lavoro ed i lavoratori possono in qualsiasi momento convenire di modificare la predetta distribuzione temporale della prestazione.

7 diverse articolazioni e/o ripartizioni dell'orario di lavoro che i dipendenti dovessero tra di loro concordare dovranno essere tempestivamente comunicate all'Amministrazione.

8. Per quanto riguarda gli istituti normativi previsti dal presente contratto e non regolamentati nel presente articolo, si applicano, in quanto compatibili con la peculiarità della prestazione e tenuto conto della sua durata, le disposizioni di legge e contrattuali previste per il personale a tempo pieno.

9. L'impedimento contemporaneo di entrambi i lavoratori ha l'effetto di sospendere il rapporto di lavoro. Qualora per uno dei due lavoratori coobbligati si verifichi l'impedimento di cui agli articoli 2110 e 2111 del codice civile, oppure uno di essi ottenga l'aspettativa a norma dell'art. 31 della legge n. 300/70, il contratto si converte automaticamente, per tutta la durata dell'impedimento e dell'aspettativa, in contratto di lavoro ordinario, di cui resta titolare l'altro lavoratore. In caso di assenza con riconoscimento di indennità giornaliera da parte di Istituti previdenziali/assistenziali (malattia, infortunio, maternità, ecc.), l'indennità stessa sarà riferita all'orario individuale, così come previsto nel contratto di lavoro.

10. La retribuzione, anche accessoria verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato. Ai fini retributivi, contrattuali, previdenziali, assistenziali, delle indennità economiche per malattia e di ogni altra prestazione previdenziale ed assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale o annuale della prestazione lavorativa, i due lavoratori contitolari del contratto di job sharing sono considerati come lavoratori a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni e dei contributi, effettuato mese per mese secondo la distribuzione temporale concordata, andrà conguagliato a fine anno sulla base dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

11. Ciascun lavoratore sarà responsabile per le assenze ingiustificate, i ritardi nell'inizio della prestazione o l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro, nonché per le infrazioni al codice disciplinare personalmente commesse.

12. Qualora i lavoratori chiedano di scindere il rapporto di job sharing o qualora lo impongano esigenze organizzative, il datore di lavoro è tenuto a proporre la trasformazione del contratto in altro a tempo parziale di pari durata.

13. Nel caso di dimissioni o di licenziamento di uno dei lavoratori contitolari del contratto di cui al comma 3, il datore di lavoro è tenuto a proporre la trasformazione del contratto in altro a tempo parziale di pari durata, ovvero a tempo pieno. Il rifiuto del lavoratore costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

### **Art. 31**

#### **Orario di servizio del personale insegnante delle scuole dell'infanzia e dei coordinatori pedagogici**

1. L'orario di servizio del personale insegnante delle scuole dell'infanzia, articolato su 5 giorni settimanali entro un minimo di 3 ed un massimo di 7 ore giornaliere, è il seguente:

- 25 ore settimanali di insegnamento;
- 210 ore annue da riservare alle attività non di insegnamento, connesse con il funzionamento della scuola.

2. Le attività non di insegnamento programmate annualmente dal Collegio docenti, connesse con il funzionamento della scuola, comprendono:

- a) la programmazione didattico-educativa, comprese le attività di verifica e di valutazione nonché la preparazione e la documentazione dell'attività svolta;
- b) il funzionamento del collegio del personale e del collegio docenti;
- c) il rapporto con le famiglie;
- d) le iniziative di aggiornamento-formazione (non meno di 20 ore) e le attività di ricerca, innovazione e sperimentazione (non meno di 32 ore); le suddette attività non sono cumulabili;
- e) le attività di collegamento con gli asili nido e la scuola elementare per favorire la continuità educativa; la compilazione di documenti per il passaggio delle informazioni alla scuola elementare;
- f) gli altri impegni ed attività di circolo e delle singole scuole, ivi comprese quelle attinenti la conservazione ed il riordino degli arredi, dei sussidi e del materiale da gioco.

3. L'orario di attività con i bambini del personale docente assunto a tempo parziale per il prolungamento d'orario deve essere quantificato in modo da corrispondere all'idonea copertura del prolungamento medesimo, garantendo comunque l'efficacia e la qualità del servizio.

4. L'orario del coordinatore pedagogico è fissato in 36 ore settimanali. Il coordinatore pedagogico, in relazione alla posizione che ad esso spetta nel Circolo e alla specificità delle funzioni e responsabilità assegnategli, organizza il proprio lavoro nell'ambito

dell'orario di servizio secondo i criteri della flessibilità, sulla base delle esigenze connesse all'esercizio delle funzioni di competenza, garantendo la presenza tutte le volte che ne sia richiesta dalla natura delle attività affidate alla propria responsabilità e per le attività individuate dal Dirigente del Servizio, previa concertazione con le OO.SS..

5. Si fa ricorso alla prestazione di lavoro straordinario solo se la necessità è limitata nel tempo, transitoria ed eccezionale.

### **Art. 32 Lavoro straordinario**

1. Per eccezionali ed inderogabili necessità dell'Amministrazione il personale insegnante è tenuto a prestare servizio, con diritto al compenso per lavoro straordinario fino a 10 ore annue, salvo che sia esonerato per giustificati motivi, con diritto a compenso o, in alternativa, al recupero.

2. L'Amministrazione provvede, con atto di organizzazione, a disciplinare il ricorso al lavoro straordinario mediante strumenti idonei quali budget di spesa o di prestazione. Il lavoro svolto dai dipendenti in commissioni su designazione dell'Amministrazione, 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. 33 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. 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.

3. 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. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie autorizzati dal responsabile.

4. Le ferie devono essere fruite dal personale insegnante delle scuole dell'infanzia 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.

5. 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.

6. 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.

7. La fruizione delle ferie può essere ulteriormente rinviata entro il 31 agosto 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 3 e 6.

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

9. 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 6 e 7.

10. 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.

11. 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..

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

#### **Art. 34 Permessi brevi**

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio, e subordinatamente alla possibilità della sostituzione con personale in servizio, al personale docente di ruolo delle scuole dell'infanzia possono essere concessi, dal Coordinatore pedagogico, per particolari esigenze personali, brevi permessi, per unità orarie fino ad un massimo di tre ore al giorno e per un numero di ore per anno scolastico pari all'orario di lavoro settimanale teorico. I permessi brevi possono essere concessi proporzionalmente al servizio complessivo prestato ed al personale a tempo determinato che abbia prestato più di trenta giorni di servizio. Eventuali impreviste protrazioni della durata del permesso concesso vanno calcolate nel monte ore complessivo. Entro il mese successivo a quello di fruizione del permesso, il personale è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio; in caso di mancato recupero si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione. In alternativa al recupero il personale può optare per la trasformazione in permessi di ferie fino a cinque giorni.

#### **Art. 35 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: giorni tre per evento. Non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi;
- 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 50 ore annue di permesso per lo studio o il perfezionamento di una lingua straniera dell'Unione europea;
- 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 su base annua, riferite all'anno scolastico, non potranno superare l'orario settimanale teorico. Per cure riabilitative e terapeutiche per gravi patologie, adeguatamente e debitamente documentate, che richiedano terapie di lunga durata, il limite dell'orario settimanale teorico 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 ricorrano 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. La Provincia può concedere permessi retribuiti, fino a 12 giorni all'anno, complessivi non derogabili per i comparti, trasformabili in monte ore, per partecipare ad attività di organizzazione del Circolo ricreativo dei dipendenti provinciali.

4. A domanda del dipendente sono concessi nell'anno scolastico dieci 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.

5. I permessi dei commi 1, 2, 3 e 4 possono essere frutti cumulativamente, non riducono le ferie e sono utili a tutti gli effetti.

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

7. 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.

8. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266, nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, l'Amministrazione favorisce la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato.

9. 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.

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

### **Art. 36** **Diritto allo studio**

1. I permessi retribuiti per ragioni di studio nella misura di 150 ore annue 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, para-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale.

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 a cui si applica il presente contratto, ai fini dell'individuazione degli aventi diritto, vale il seguente ordine di precedenza:

- 1) frequenza di corsi di scuola media inferiore;
- 2) frequenza, per il conseguimento del diploma o di un attestato di qualifica riconosciuti dall'ordinamento pubblico, di corsi di scuola media superiore in scuola statale, pareggiata o legalmente riconosciuta o in scuola professionale, da parte di personale che non sia già in possesso di un titolo di studio di valore superiore;
- 3) 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);
- 4) 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 sopraccitati 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. Relativamente ai corsi di lingue (50 ore annue individuali) l'Amministrazione può destinare una quota parte, non superiore all'1%, del monte ore scaturente dal 4% di cui al comma 3, per la partecipazione a corsi, al termine dei quali venga rilasciato apposito attestato certificante la frequenza e il superamento di un esame finale.

7. 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, né per più di cinque anni per lo studio delle lingue.

### **Art. 37** **Tutela della maternità**

1. Ai dipendenti si applicano le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e dalla legge 8 marzo 2000, n. 53, 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 in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge n. 1204/71, e agli altri soggetti indicati dal successivo comma 11, lett. a) e dall'articolo 6 bis della legge n. 1204/71, introdotto dall'articolo 14 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000, 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 astensione obbligatoria decorre dalla data presunta del parto, fermo restando il godimento dei cinque mesi di astensione obbligatoria.

5. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'articolo 10 della legge n. 1204/71 sono raddoppiati.

6. Nei primi otto anni di vita del bambino la madre lavoratrice e anche contemporaneamente il padre lavoratore, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, possono astenersi facoltativamente dal lavoro per la durata massima complessiva di dieci mesi. 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. Detta astensione, fruibile anche frazionatamente, è da retribuirsi complessivamente per i genitori 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 ulteriori otto mesi alle lavoratrici madri o, in alternativa, ai lavoratori padri spetta il 30% della retribuzione fino ai tre anni di vita del bambino, con copertura integrale degli oneri previdenziali. Dai tre agli otto anni l'assenza non è retribuita, ma è garantita a carico dell'Amministrazione la copertura degli oneri previdenziali. La richiesta di astensione facoltativa va effettuata con congruo anticipo.

7. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino alla conclusione del terzo anno, nei casi previsti dall'articolo 7, comma 4, della legge n. 1204/71, come modificato dall'articolo 3 della legge n. 53/2000, 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 le assenze per malattia del bambino sono retribuite fino a trenta giorni in alternativa al godimento dei primi trenta giorni di astensione facoltativa. 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 33. 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 3 della legge n. 1204/71, 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 psico-fisico. 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, fermo restando quanto previsto in altre disposizioni di legge, essi hanno diritto di fruire dei seguenti benefici:

- a) astensione obbligatoria dal lavoro, quale regolata dall'articolo 6, comma 1, della legge n. 903/77, anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età;
- b) assenza facoltativa dal lavoro di cui al precedente comma 7, 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. Alla dipendente con rapporto a termine, che si trovi in stato di gravidanza o puerperio, viene applicato l'intero trattamento, compresi i primi 30 giorni di astensione facoltativa 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 della legge n. 1204/71. Trovano altresì piena applicazione le disposizioni di cui all'articolo 7 della legge n. 1204/71, così come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della legge n. 53/2000, anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto. La retribuzione assicurata alla dipendente cessata dal servizio è quella prevista dal combinato disposto degli articoli 15, comma 1, e 17 della legge n. 1204/71 ed è pagata dall'Amministrazione ai sensi della legge del 1° giugno 1991, n. 166, 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, 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 al comma 6, per le mensilità eccedenti i sei mesi, e 12 del presente articolo.

14. Il diritto di assentarsi dal lavoro di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge n. 1204/71, così come integrato dal presente articolo, e la relativa retribuzione sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

15. Nel caso di genitori entrambi dipendenti della Provincia, il trattamento di cui al comma 7, relativamente al pagamento dell'intera retribuzione per il primo mese di aspettativa facoltativa, si applica ad uno solo dei genitori.

### **Art. 38** **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. 39**  
**Permessi non retribuiti**

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

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. 40**  
**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. 41**  
**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.

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 le ore 8.30 del giorno in cui inizia l'assenza, qualunque sia il proprio orario di servizio giornaliero, 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 dell'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 11 e 12 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 8, 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 risarcitori.

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

**Art. 42**  
**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. 43, 44 e 45.

**Art. 43**  
**Infermità dipendente da causa di servizio**

1. Ai fini della concessione dei benefici previsti dall'art. 42, 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 dell'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. 44** **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. 43, 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. 45** **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. 46** **Controlli sull'idoneità al servizio**

1. Fuori dalle assenze infortunio e infermità disciplinate dagli artt. 42 e 43, 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 della categoria 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, anche se rientranti tra quelle di altra figura professionale di livello o categoria inferiore. Si applicano le disposizioni di cui all'art. 76 del presente accordo.

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. 41, 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. 47**  
**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 deabilitazione 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.

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. 46, qualora il personale medesimo non si sia volontariamente sottoposto alle previste terapie.

**Art. 48**  
**Mensa**

1. Gli insegnanti delle scuole dell'infanzia che prestino servizio per attività di insegnamento durante l'orario dei pasti usufruiranno dei medesimi a titolo gratuito presso la mensa della scuola di titolarità.

2. Lo stesso diritto compete agli insegnanti che debbano rientrare al pomeriggio per svolgere attività di insegnamento o connesse allo stesso.

3. I buoni pasto sono frutti dai coordinatori pedagogici secondo le modalità e le condizioni previste dall'art. 50 del CCPL di data 28 giugno 2000 dell'area del personale docente della scuola a carattere statale. (\*)

**(\*) Interpretazione autentica di data 22.10.2001: A proposito della suddetta norma l'A.P.R.A.N. e le organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo collettivo provinciale di lavoro relativo alle norme speciali per il personale insegnante e i coordinatori pedagogici delle scuole dell'infanzia della Provincia autonoma di Trento ritengono che la disciplina dell'articolo 48 abbia determinato la riduzione del costo del servizio di mensa senza prevedere alcunché rispetto alla fruizione del medesimo, in quanto le parti hanno considerato tale aspetto già regolamentato.**

**Per risolvere i problemi applicativi sorti successivamente alla sottoscrizione del contratto collettivo le parti convengono sull'esigenza di monitorare il periodo intercorso tra l'entrata in vigore del medesimo CCPL e l'accordo successivo, al fine di verificare il rispetto dei costi previsti (Lire 117.000.000.=).**

**In presenza di scostamenti l'A.P.R.A.N. e le organizzazioni sindacali provvederanno a regolamentare l'utilizzo della mensa o a ridurre i benefici contrattuali, al fine di rientrare nelle previsioni contrattuali.**

**Si conviene, pertanto che, allo stato attuale, il personale insegnante, in attesa della predetta verifica, possa usufruire del servizio di mensa.**

**Art. 49**  
**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 altrui.
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. 50** **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. 52, 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. 51.

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 attribuitele/gli.

### **Art. 51** **Sanzioni e procedure disciplinari**

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati negli articoli 49 e 50 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 successivo 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 venti 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. 50, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 52, 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. 52** **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 conseguia 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. 53**  
**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. 54**  
**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 rinviato 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 52, 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. 52, 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. 55 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. 41, 42 e 52, 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. 56 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. 57.
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. 51 e dal successivo comma 3.
3. Nel primo caso di cui alla lett. a), comma 1, dell'articolo 55, 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. 55, 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. 41 del presente contratto.

## **Art. 57 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 30 giugno a valere per l'anno scolastico successivo, fatte salve le eccezioni di legge.
2. I termini di preavviso decorrono dal ricevimento della lettera di licenziamento o di dimissioni.
3. La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità di importo pari alla retribuzione di cui all'art. 86 del CCPL 8 marzo 2000 del personale non dirigenziale del comparto Autonomie locali, per il mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto da essa dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla

retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato, senza pregiudizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

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 3.

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. 58 Personale insegnante in posizione di utilizzo**

1. Il personale insegnante delle scuole dell'infanzia che viene utilizzato per la realizzazione di progetti specifici individuati dal Servizio Scuola materna 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 (categoria C evoluto). L'orario settimanale di tale personale è quello del rimanente personale della struttura. Il personale presterà straordinario nei limiti stabiliti per il personale della struttura di assegnazione e, in alternativa alla retribuzione, potrà utilizzare l'istituto del recupero.

2. L'utilizzo di cui al comma 1 avviene per il 50% a chiamata e con il consenso dell'interessato e per il restante 50% secondo graduatoria, che dovrà privilegiare le competenze necessarie per la realizzazione del progetto. L'utilizzo di durata annuale è rinnovabile, ma può essere praticato anche per specifica attività e per periodi brevi a chiamata, con il consenso dell'interessato, assicurando la sostituzione dello stesso.

3. Con successivo accordo le parti possono regolamentare ulteriormente la materia di cui al presente articolo.

### **Art. 59 Collegio dei docenti delle scuole provinciali dell'infanzia**

1. È istituito il collegio dei docenti delle scuole provinciali dell'infanzia.

2. Esso è composto dal personale insegnante di ruolo e non di ruolo in servizio presso le scuole dell'infanzia appartenenti al circolo di coordinamento ed è presieduto dal coordinatore pedagogico.

3. Il collegio dei docenti si insedia all'inizio di ciascun anno scolastico e si riunisce ogniqualvolta il coordinatore pedagogico ne ravvisi la necessità ovvero quando ne faccia richiesta almeno un terzo dei suoi componenti e comunque almeno tre volte ogni anno scolastico.

4. Le riunioni del collegio hanno luogo in ore non coincidenti con l'attività educativa e sono da computarsi nelle 210 ore annue di cui al successivo articolo 60. La convocazione ordinaria per le riunioni collegiali deve avvenire con un preavviso di almeno cinque giorni.

5. Le funzioni di segretario del collegio sono attribuite dal coordinatore pedagogico, anche a turno, ad uno dei docenti eletto a norma del comma 1, punto 7), del successivo articolo 60.

### **Art. 60**

#### **Funzioni del collegio dei docenti delle scuole provinciali dell'infanzia**

1. Il collegio docenti esercita le seguenti funzioni nelle scuole provinciali dell'infanzia:
  - 1) definisce i tempi e i criteri della programmazione dell'azione educativa cui sono tenuti gli insegnanti di ogni plesso scolastico e ne valuta l'andamento complessivo;
  - 2) determina i criteri generali di distribuzione degli orari del personale insegnante e lo svolgimento dell'attività scolastica, comprese le modalità di integrazione e prevenzione, di tempo prolungato e di iniziative di collegamento con altre istituzioni e con il territorio;
  - 3) formula proposte per la formazione delle sezioni;
  - 4) formula proposte circa le scelte di attrezzature e materiale didattico di gioco;
  - 5) formula proposte al Servizio scuola materna per l'aggiornamento degli insegnanti del circolo;
  - 6) propone iniziative di sperimentazione metodologica e di ricerca educativa di cui all'articolo 17 della legge provinciale 21 marzo 1977, n. 13 e s.m.;
  - 7) programma annualmente le attività non di insegnamento connesse con il funzionamento della scuola;
  - 8) elegge, in numero di uno ogni dieci insegnanti, fino ad un massimo di tre persone, i docenti incaricati di collaborare con il coordinatore pedagogico nella preparazione, attuazione e verifica di quanto compete al collegio docenti e di ogni altra iniziativa assunta nel circolo di coordinamento.

Uno di essi verrà individuato dal coordinatore pedagogico come proprio vicario e lo potrà sostituire in caso di necessità.

2. Nell'adottare le proprie deliberazioni il collegio docenti tiene conto delle eventuali proposte e pareri dei comitati di gestione e dei collegi del personale delle singole scuole, nel rispetto della libertà di insegnamento garantita a ciascun insegnante.

3. Il piano di cui al comma 1 dovrà considerare anche la ripartizione del monte ore cui è tenuto il personale con nomina a tempo parziale. Il personale dovrà partecipare alle iniziative programmate che trovino svolgimento nel periodo di effettivo servizio, salvo eventuali deroghe autorizzate dal coordinatore pedagogico. Nella stesura definitiva del piano annuale delle attività connesse con il funzionamento della scuola dovranno essere riservate non meno della metà del monte ore per le iniziative previste dalle lettere a) e b) di cui al comma 2 dell'art. 31.

### **Art. 61**

#### **Mobilità territoriale del personale insegnante delle scuole dell'infanzia**

1. La mobilità territoriale, compresa quella di durata annuale (assegnazioni provvisorie), del personale insegnante delle scuole dell'infanzia sarà disciplinata in sede di contrattazione decentrata sulla base dei seguenti principi:

- a) mantenimento della titolarità per un anno, su richiesta dell'interessato, per i perdenti posto che presteranno servizio su sede provvisoria;
- b) per l'assegnazione dei trasferimenti a domanda si procede tenendo conto dell'anzianità di servizio quale insegnante, delle esigenze di famiglia e dei titoli da valutarsi sulla base di tabelle da concordare in sede di contrattazione decentrata; nelle operazioni di trasferimento hanno la precedenza gli insegnanti tutelati dalla legge n. 104/92, dietro presentazione della relativa documentazione e fatte salve le precedenze assolute previste da norme di legge;
- c) l'individuazione dei perdenti posto avviene sulla base di criteri e punteggi concordati in sede di contrattazione decentrata, tenendo conto dell'anzianità di servizio come

insegnante, di continuità nella sede in cui vi è soppressione di posto, delle esigenze di famiglia e dei titoli di cui alla lett. b) del presente comma. Ai perdenti posto viene attribuito un significativo punteggio aggiuntivo e la possibilità di indicare un numero di sedi doppio rispetto ai richiedenti il trasferimento. Nel caso in cui, per effetto dei movimenti, si crei disponibilità di posti nella sede in cui si dovevano operare soppressioni, gli insegnanti in precedenza definiti perdenti posto rimangono titolari in ordine di punteggio. Nei movimenti ciascun insegnante parteciperà con il proprio punteggio, indipendentemente dalla situazione di perdente posto. Gli insegnanti che beneficiano della legge n. 104/92, dietro specifica documentazione, non possono essere perdenti posto.

2. L'accordo di cui al comma 1 verrà concordato entro il 31 maggio 2001. Fino all'entrata in vigore delle nuove norme continua ad applicarsi la normativa vigente.

### **Art. 62** **Mobilità dei coordinatori pedagogici**

1. I coordinatori pedagogici sono preposti ai circoli di coordinamento ai sensi dell'art. 10, comma 1, della L.P. n. 13/77 o prestano la loro attività presso l'Ufficio di coordinamento pedagogico generale.

2. Il dirigente di Servizio può procedere ad attivare il trasferimento di personale a sede di servizio ricadente in Comune diverso da quello della precedente sede per comprovate ragioni tecniche, produttive o organizzative risultanti dall'atto di trasferimento medesimo. Nell'adottare l'atto il dirigente deve tener conto, oltre che delle ragioni di servizio, delle condizioni di famiglia e di salute, di eventuali necessità di studio del dipendente e dei suoi figli, dell'anzianità di servizio, nonché dell'eventuale servizio già prestato in sedi disagiate. La valutazione delle condizioni personali o familiari del dipendente da trasferire rispetto alle ragioni di servizio deve opportunamente comparire nelle motivazioni dell'atto.

3. In caso di sedi disponibili, i coordinatori pedagogici possono presentare al dirigente del Servizio Scuola materna domanda per essere preposti ai circoli o destinati a prestare la propria attività presso l'Ufficio di coordinamento pedagogico generale. L'assegnazione della sede avverrà nel rispetto di una graduatoria stabilita secondo i criteri individuati dall'Amministrazione, previa concertazione.

### **Art. 63** **Mobilità intercompartimentale**

1. La mobilità fra il comparto del personale della Scuola e il comparto del personale delle Autonomie locali avviene per il personale insegnante delle scuole dell'infanzia nel caso in cui vi sia diminuzione delle sezioni o per inidoneità all'insegnamento accertata mediante visita medica collegiale alla quale il personale può farsi assistere da un medico di propria fiducia.

2. In tale caso il personale insegnante sarà utilizzato, nell'ambito di altri Servizi provinciali, per lo svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie del profilo di appartenenza, ma comunque connesse al livello di inquadramento.

3. Qualora il personale non possa più essere utilizzato nell'espletamento di dette mansioni, lo stesso sarà utilizzato, fino ad un massimo di anni due, nell'ambito di altri servizi provinciali per lo svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie del profilo di appartenenza, ma comunque corrispondenti al livello di inquadramento. Al termine di detto periodo qualora permanga l'impossibilità all'insegnamento il personale in questione sarà inquadrato presso le strutture della Provincia.

4. Il personale interessato alla mobilità conserva ai fini giuridici l'anzianità maturata presso l'Amministrazione di provenienza ed è inquadrato secondo le disposizioni di cui all'articolo 76 del presente accordo.

5. Le parti si impegnano alla verifica in un successivo accordo quadro delle opportunità di trasferimento intercompartmentale su domanda.

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

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

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

**Art. 65**  
**Personale insegnante delle scuole dell'infanzia assunto a tempo indeterminato**

1. I dipendenti ai quali è conferito un incarico a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 55 della legge provinciale 21 marzo 1977, n. 13 sono inquadrati nella categoria degli insegnanti delle scuole dell'infanzia, figura professionale di insegnante delle scuole dell'infanzia.

**Art. 66**  
**Formazione per il personale insegnante delle scuole dell'infanzia**

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 delle scuole dell'infanzia in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle rispettive professionalità.

3. Con direttiva del Servizio Scuola materna, da emanarsi entro il 31/12 antecedente a ciascun anno scolastico di riferimento, 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.

4. I predetti elementi vanno definiti nell'ambito di una strategia pluriennale e sulla base delle disponibilità finanziarie previste dalla legge di bilancio.

5. Il piano per le attività di formazione e di aggiornamento è adottato dal Servizio Scuola materna entro il 31 maggio antecedente a ciascun anno di riferimento. Il collegio dei docenti delibera, nell'ambito del piano di formazione, le proposte corrispondenti alle esigenze del circolo. A tal fine le proposte formative saranno individuate nell'ambito delle proposte del Servizio Scuola materna, nell'ambito dei progetti autonomamente elaborati o proposti dai collegi e nell'ambito della complessiva offerta dell'IPRASE, dell'Università di Trento, di altri Enti culturali e scientifici e delle associazioni professionali.

6. 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.

7. 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, sussistendone i presupposti, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio.

**Art. 67**  
**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 delle scuole dell'infanzia a tempo determinato nei casi ivi previsti 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 quindici giorni. Nel caso in cui il termine scada nel giorno di sabato o festivo, il termine stesso è prorogato al primo giorno feriale successivo. Il certificato medico di idoneità previsto dalle vigenti disposizioni applicate a livello provinciale deve essere presentato prima dell'inizio dell'attività.

3. 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, anche nello stesso circolo, nell'ipotesi in cui il coordinatore pedagogico 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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) e per diritto allo studio di lingue straniere (50 ore), previsti per il personale a tempo indeterminato. I permessi per esami spettano nei limiti previsti al comma 1 dell'art. 35; sono peraltro retribuiti solo in proporzione alla durata del rapporto di lavoro, comprese le ferie.

8. Il personale a termine può, in qualunque momento, recedere dal rapporto di lavoro. Il recesso va comunque presentato per iscritto almeno 10 giorni prima ed il dipendente è tenuto a proseguire nell'adempimento di tutti i suoi obblighi contrattuali fino alla scadenza del preavviso o per il periodo di assunzione, qualora inferiore. 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.

9. 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.

10. La nomina del personale supplente, che, in base a vigenti norme di legge, non possa assumere servizio, ha effetto ai soli fini giuridici e non a quelli economici, nei limiti di durata della nomina stessa.

11. Il personale insegnante temporaneo, previa autorizzazione della Giunta provinciale, 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 d'insegnamento con contratto di lavoro subordinato presso enti pubblici o privati, purché la somma dei diversi carichi orari d'insegnamento non superi il carico di orario massimo settimanale d'insegnamento previsto per il personale insegnante della Provincia.

12. Per il raggiungimento delle finalità di cui all'art. 8 della legge provinciale 21 marzo 1977, n. 13 la Giunta provinciale potrà dotare le scuole dell'infanzia di personale insegnante supplementare di ruolo o a tempo determinato, anche a metà tempo, secondo le modalità che saranno disciplinate con deliberazione della Giunta provinciale, fermo restando che nei periodi di assenza del bambino l'insegnante supplementare viene utilizzato nella scuola medesima o, limitatamente al personale supplente, in altra scuola del circolo anche per supplenze purché contenute nel periodo di assenza del bambino medesimo.

## **Art. 68** **Norma finale**

1. Al personale insegnante delle scuole dell'infanzia e ai coordinatori pedagogici si applicano le disposizioni in materia di codice di comportamento di cui all'Allegato n. 1 del CCPL 1998-2001 e in materia di sciopero ai sensi dell'art. 2, n. 14, dell'Allegato sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali del CCPL 1997 del personale dell'area non dirigenziale del comparto Autonomie locali.

2. Il riferimento previsto nel presente CCPL all'anno scolastico sostituisce i riferimenti vigenti all'anno solare a partire dall'anno scolastico 2001-2002.

3. Con accordo successivo, verificate le risorse disponibili ai fini della copertura dei rischi derivanti dall'espletamento delle proprie mansioni e incarichi, ivi inclusi quelli derivanti da responsabilità amministrativo-patrimoniale nei confronti dell'Amministrazione di appartenenza, sono definite le modalità di copertura dei predetti rischi attraverso lo strumento assicurativo, ovvero, in caso di non sostenibilità del relativo onere, attraverso misure alternative, comunque idonee allo scopo. Continuano ad esplicare i propri effetti le coperture assicurative in essere.

## **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 insegnante delle scuole dell'infanzia:

a) retribuzione fondamentale:

- a. 1) stipendio tabellare di cui alla tabella dell'Allegato n. 1A e 1B, colonna A;
- a. 2) assegno annuo di cui alla tabella dell'Allegato n. 1A e 1B, 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. 1A e 1B, colonna C;
- a. 5) elemento individuale della retribuzione;
- a. 6) assegni ad personam;
- a. 7) indennità di natura fissa e continuativa utili ai fini della tredicesima mensilità;

categoria unica dei coordinatori pedagogici delle scuole dell'infanzia:

a') retribuzione fondamentale:

- a. 1) stipendio tabellare di cui alla tabella dell'Allegato n. 1A e 1B, colonna A;
- a. 2) assegno annuo di cui alla tabella dell'Allegato n. 1A e 1B, colonna B;
- a. 3) maturato individuale di anzianità
- a. 4) indennità integrativa speciale di cui alla tabella dell'Allegato n. 1A e 1B, colonna C;
- a. 5) elemento individuale della retribuzione;
- a. 6) assegni ad personam;
- a. 7) indennità di natura fissa e continuativa utili ai fini della tredicesima mensilità;

b) retribuzione accessoria per entrambe le categorie di personale:

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

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 retribuzione 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 nonché l'indennità di missione.

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 1.1.1998-31.12.1999 gli incrementi di cui agli articoli 73 e 74 del presente accordo riferiti al relativo periodo di vigenza economica contrattuale hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi ivi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo 1.1.2000 - 31.12.2001 gli incrementi della retribuzione fondamentale di cui agli artt. 73 e 74 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.

3. Salvo diversa espressa previsione, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dagli artt. 73 e 74 del presente accordo 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.

4. 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 della categoria unica del personale insegnante delle scuole dell'infanzia**

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

2. Gli stipendi tabellari di cui all'art. 62 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.

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

#### **Art. 74**

#### **Nuovi stipendi della categoria unica dei coordinatori pedagogici delle scuole dell'infanzia**

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

2. Gli stipendi tabellari di cui all'art. 42 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.

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

#### **Art. 75**

#### **Elemento individuale della retribuzione**

1. Al personale a tempo indeterminato delle categorie di insegnante delle scuole dell'infanzia e di coordinatori pedagogici è attribuito, a far data dall'1.1.2000, l'elemento individuale della retribuzione pari 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.

2. Al personale in servizio a tempo indeterminato all'1.1.2000, che non ha in godimento il riequilibrio del salario di esperienza professionale di cui al comma 1 e che al 1° gennaio 2000 abbia maturato almeno tre anni di servizio utile ai fini giuridici ed economici anche presso le scuole di cui all'articolo 46, comma 2, della legge provinciale 21 marzo 1977, n. 133 e s.m., viene attribuito dalla medesima data l'elemento individuale della retribuzione pari all'85% dell'importo del biennio economico di cui all'art. 5 del D.P.G.P. n. 1-106/Leg. del 27 gennaio 1994.

### **Art. 76** **Cambiamento di qualifica per concorso**

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 precedenti al nuovo ordinamento professionale.

### **Art. 77** **Fondo per il miglioramento dei servizi scolastici**

1. Per il conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi scolastici è istituito, con l'anno scolastico 2000-2001, in sostituzione del Fondo di cui agli articoli 47 e 48 del CCPL del 23 gennaio - 22 febbraio 1996 un fondo denominato "Fondo per il miglioramento dei servizi scolastici" 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 - 22 febbraio 1996, da Lire 500.000.= per ogni insegnante prevista dal piano annuale e ridotte proporzionalmente all'orario per ogni insegnante in servizio a tempo parziale, 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.;
- b) 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;
- c) dalle risorse comunque destinate da leggi o contratti decentrati alle incentivazioni della produttività riferite a progetti speciali;
- d) a partire dall'anno 2001 per un importo di Euro 38.217,81/Lire 74.000.000.=". (\*)**

2. Le risorse che non siano utilizzate nell'anno scolastico 2000-2001 sono rese disponibili per il successivo anno scolastico.

**(\*) lett. d) aggiunta con interpretazione autentica di data 5 agosto 2002.**

## **Art. 78** **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 modificazione 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. 3 a far data dal 1° gennaio 2001.

## **Art. 79** **Criteri per l'erogazione del Fondo**

1. Il fondo per la quota di cui al comma 1, lettera a), dell'art. 78 è erogato non oltre il mese di gennaio successivo alla fine del precedente anno scolastico. La quota base del fondo, da erogarsi in relazione al comma 1, lettera a), dell'art. 78, 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. 3. 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 scolastico in scuole dell'infanzia del medesimo circolo, 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.

7. Le risorse residue rispetto alla quota di cui alla lett. a) dell'articolo 78 sono assegnate al Servizio Scuola materna ed utilizzate secondo criteri da determinare in sede di contrattazione decentrata dai circoli o dalle singole scuole per le finalità di cui al medesimo articolo 78 e ripartita in base al numero dei docenti.

### **Art. 80 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 consecutive.

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. 81 Compenso per lavoro straordinario**

1. Al personale che presta effettivamente servizio in ore non comprese nell'orario normale compete un compenso per lavoro straordinario ragguagliata ad ora.

2. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è pari ad 1/156 dello stipendio tabellare base iniziale mensile e dell'indennità integrativa speciale di cui alla tabella 1A e 1B e del rateo di tredicesima mensilità delle anzidette voci retributive, maggiorato:

- del 15 per cento per il lavoro straordinario diurno;
- del 30 per cento per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- del 50 per cento per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.

### **Art. 82 Indennità per coordinatori pedagogici**

1. A far data dal 1° gennaio 2000 ai coordinatori pedagogici preposti ad un circolo di coordinamento viene corrisposta una indennità pari a Lire 6.000.000.= annue lorde, erogate per tredici mensilità e di Lire 3.000.000.= annue lorde, erogate per tredici mensilità, per il personale assegnato al Servizio Scuola materna che svolga attività di coordinamento di asilo nido.

### **Art. 83 Indennità di reggenza per i coordinatori pedagogici**

1. Le ore prestate per l'incarico di reggenza dei circoli di coordinamento pedagogico, conferito dall'Amministrazione ad un coordinatore pedagogico preposto ad altro circolo, sono compensate con Lire 35.000.= lorde orarie.

2. In ogni caso non possono essere superate le 25 ore mensili. Resta salva la corresponsione del trattamento per lavoro straordinario eccedente il predetto limite.

### **Art. 84 Altre indennità ed istituti**

1. L'indennità di missione è disciplinata dalla regolamentazione prevista dal CCPL 8 marzo 2000 per il personale non dirigenziale del comparto Autonomie locali e successive modificazioni.

2. Al personale trasferito d'ufficio per riduzione d'organico in Comune diverso da quello di residenza e comunque distante oltre 10 km. da quello di precedente assegnazione è attribuita un'indennità una tantum di Lire 2.500.000.= in caso di effettiva assunzione di servizio nella nuova sede assegnata.

### **Art. 85 Servizi fuori ruolo**

1. L'art. 19 della legge provinciale n. 5 del 1992 è disapplicato a far data dal 31 dicembre 2001. I termini previsti dall'art. 19 sono riaperti per il personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto e fino al 31.12.2001. Al personale interessato che presenta domanda la valutazione dei servizi pregressi viene effettuata ai sensi dell'art. 19 con decorrenza 1.1.2002; qualora il personale cessi dal servizio prima di tale data il beneficio verrà attribuito con decorrenza dal giorno antecedente la cessazione dal servizio.

**Art. 86**  
**Applicazione dell'articolo 74 del CCPL 1997**

1. Con successivo accordo, nei limiti delle risorse stanziate, ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio nel periodo 1/1/1998 – 31/12/1999 è attribuita una somma una-tantum non utile ai fini del TFR, calcolata in percentuale dell'imponibile contributivo ai fini dell'indennità premio di servizio INPDAP ex INADEL.

**Art. 87**  
**Interessi legali**

1. Al personale dipendente dagli Enti firmatari e/o destinatari 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. 88**  
**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. 89**  
**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. 90**  
**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.

**Art. 91**  
**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.

**NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE  
DEL PERSONALE INSEGNANTE E DEI COORDINATORI PEDAGOGICI DELLE  
SCUOLE DELL'INFANZIA DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**

**Premessa**

Le parti concordano nel sostituire l'attuale ordinamento del personale insegnante e dei coordinatori pedagogici delle scuole dell'infanzia con un sistema che consenta di valorizzare la professionalità di tale personale e nel contempo qualifichi l'attività delle prestazioni e del servizio erogato.

**TITOLO I**  
**AMBITO DI APPLICAZIONE**

**Art. 1**  
**Oggetto e campo di applicazione**

1. Il presente accordo disciplina il nuovo sistema di classificazione professionale del personale insegnante e dei coordinatori pedagogici delle scuole dell'infanzia e si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

**Art. 2**  
**Decorrenza del nuovo ordinamento professionale**

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

## **TITOLO II**

### **IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE**

#### **Art. 3**

##### **Sistema di classificazione**

1. Il sistema di classificazione si articola nella categoria unica del personale insegnante delle scuole dell'infanzia e nella categoria unica dei coordinatori pedagogici. In ciascuna categoria sono previste cinque posizioni retributive.

2. Ogni categoria unica è individuata mediante la declaratoria, riportata nell'Allegato A, che ne descrive le funzioni e l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti alla medesima.

#### **Art. 4**

##### **Trattamento economico e posizioni retributive**

1. Lo stipendio si articola in posizioni retributive, i cui valori sono indicati nell'Allegato n. 1A e 1B.
2. Ogni categoria unica si articola nelle posizioni retributive 1, 2, 3, 4 e 5.

#### **Art. 5**

##### **Accesso alla categoria**

1. L'assunzione del personale avviene, di norma, nella posizione di ingresso della categoria unica.

#### **Art. 6**

##### **Progressione economica nell'ambito della categoria**

1. La progressione per il personale a tempo indeterminato nell'ambito della categoria unica del personale insegnante delle scuole dell'infanzia e di quella dei coordinatori pedagogici avviene, 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 tre anni di permanenza nella prima; a tal fine si computano anche i servizi a tempo determinato.

2. L'ulteriore progressione avviene con cadenza annuale successivamente all'applicazione dell'art. 12, 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.

3. L'applicazione di quanto previsto al comma 2 avviene previa concertazione con le OO.SS., intesa ad individuare quali e quante figure professionali debbano essere prese in esame ai fini della progressione, con garanzia di totale copertura finanziaria.

#### **Art. 7**

##### **Sistema permanente di valutazione del personale delle scuole dell'infanzia**

1. Il sistema permanente di valutazione del personale delle scuole dell'infanzia 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 insegnante è effettuata dal dirigente, sentito il coordinatore pedagogico.
3. La valutazione viene effettuata ogni anno scolastico 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 all'inizio dell'anno scolastico. L'eventuale valutazione negativa deve essere scritta e motivata.
4. Qualora il lavoratore dissentisse 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 successivo 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 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.
7. Ogni valutazione annuale negativa comporterà il ritardo di un anno nei tempi di progressione di cui all'articolo 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'articolo 6.
9. L'anno nel quale si verifichino assenze ad altro titolo superiori a 184 giorni, ad esclusione delle ferie e dei recuperi, rimane senza valutazione e comporta un allungamento dell'anzianità, utile agli effetti della progressione di cui all'articolo 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.

**TITOLO III**  
**SISTEMA DI FINANZIAMENTO**

**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.  
Per gli anni successivi al 2001 l'importo convenzionale è fissato nel limite minimo di Lire 175.000.=. In tal senso la contrattazione collettiva individua nell'ambito delle risorse contrattuali le risorse da destinare sia al finanziamento delle progressioni economiche verticali;
  - b) individuazione di ulteriori economie anche non attinenti all'area delle spese per il personale, individuate sulla base di accordo di settore;
  - c) risorse destinate dal contratto collettivo provinciale di comparto.
3. In ogni caso, lo stanziamento delle risorse di cui al punto 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 delle scuole dell'infanzia in servizio**

1. Il personale con contratto a tempo indeterminato è inserito, con effetto dall'1.6.99 o dalla data di assunzione, se successiva, nel nuovo sistema di classificazione, con l'attribuzione della categoria unica di insegnante delle scuole dell'infanzia, di cui all'Allegato A.
2. Il personale a tempo indeterminato viene collocato nella posizione retributiva, comunque non inferiore alla 2<sup>a</sup>, 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. Le posizioni retributive sono incrementate a far data dall'1.7.2000 degli aumenti attribuiti dalla stessa data in base al comma 3 dell'art. 73 del presente accordo, che rideterminano anche i trattamenti tabellari (tabella di cui all'Allegato 1B).
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. Viene conservato nelle misure in godimento il maturato individuale di anzianità, con esclusione della retribuzione in godimento a titolo di riequilibrio del salario di esperienza professionale.

#### **Art. 10**

##### **Norma transitoria per il personale delle scuole dell'infanzia a tempo determinato**

1. Al personale insegnante e ai coordinatori pedagogici che abbiano prestato servizio a tempo determinato nelle scuole dell'infanzia provinciali o equiparate e abbiano maturato alla data della firma del presente contratto almeno 180 giorni di servizio verrà attribuito, in caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato, la seconda posizione retributiva. Al medesimo personale si applica, in caso di assunzione a tempo indeterminato, la disposizione di cui all'art. 85 del presente accordo.
2. Il trattamento di cui al comma 1 verrà corrisposto anche in relazione alle assunzioni effettuate fino alla data di entrata in vigore del presente contratto.

#### **Art. 11**

##### **Norma di inquadramento nel nuovo sistema di classificazione dei coordinatori pedagogici in servizio**

1. Il personale con contratto a tempo indeterminato è inserito, con effetto dall'1.6.99 o dalla data di assunzione, se successiva, nel nuovo sistema di classificazione, con l'attribuzione della categoria unica di insegnante delle scuole dell'infanzia, di cui all'Allegato A.

2. Il personale a tempo indeterminato viene collocato nella posizione retributiva, comunque non inferiore alla 2<sup>o</sup>, 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. Le posizioni retributive sono incrementate a far data dall'1.7.2000 degli aumenti attribuiti dalla stessa data in base al comma 3 dell'art. 74 del presente accordo, che rideterminano anche i trattamenti tabellari (tabella di cui all'Allegato 1B).

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. Viene conservato nelle misure in godimento il maturato individuale di anzianità, con esclusione della retribuzione in godimento a titolo di riequilibrio del salario di esperienza professionale.

6. Al personale assunto o inquadrato - a seguito di procedure concorsuali o selettive precedenti l'entrata in vigore della deliberazione della Giunta provinciale n. 6244 dd. 20.5.1994 - nel profilo professionale di funzionario coordinatore nelle scuole d'infanzia dell'8° livello funzionale- retributivo è attribuita, a decorrere dal 1° gennaio 1998, la differenza tra lo stipendio base, l'assegno annuo lordo e l'indennità integrativa speciale in godimento e le corrispondenti voci del livello superiore, nonché gli adeguamenti contrattuali spettanti al personale del superiore livello di inquadramento. Al personale assunto successivamente l'inquadramento è attribuito a decorrere dall'1.6.1999 o dalla successiva data di assunzione.

### **Art. 12 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. 13 Norma programmatica**

1. Le parti si impegnano a corrispondere le risorse relative all'anno 2001 al personale di cui al presente contratto parzialmente a titolo di aumento tabellare, riferito lo stipendio tabellare e all'indennità integrativa speciale, nella percentuale stabilita per tutti i comparti a livello provinciale per i contratti del pubblico impiego.

2. Le risorse residue sono da destinarsi al fondo di produttività e da ripartire fra gli emolumenti di cui alla lettera a) dell'articolo 77 e al comma 7 dell'articolo 78.

### **Art. 14 Dotazione organica**

1. Ferma restando la dotazione complessiva del personale assunto a tempo indeterminato, in fase di prima applicazione il contingente organico della categoria unica del personale insegnante delle scuole dell'infanzia e di quella dei coordinatori pedagogici

è costituito, rispettivamente, dal contingente dell'attuale profilo professionale di insegnante delle scuole dell'infanzia e di quello di funzionario esperto coordinatore delle scuole dell'infanzia e di funzionario coordinatore delle scuole dell'infanzia, che vanno a confluire in essi.

**Art. 15**  
**Norma finale**

1. Sono portate a compimento tutte le procedure concorsuali/selettive in corso, indette per la copertura di posti vacanti, in base alle disposizioni vigenti fino alla data di entrata in vigore del presente accordo. I vincitori sono inquadrati nel nuovo sistema di classificazione nella posizione ove risulta confluita quella cui si riferisce la procedura concorsuale o selettiva svolta.

## ALLEGATO A

### **DECLARATORIA E REQUISITI D'ACCESSO ALLA CATEGORIA UNICA DELLE INSEGNANTI DELLE SCUOLE DELL'INFANZIA**

#### **Categoria unica**

##### **INSEGNANTE DELLE SCUOLE DELL'INFANZIA**

1. Svolge attività pedagogico-didattiche finalizzate all'acquisizione degli obiettivi educativi programmati. Ha responsabilità professionale nell'ambito delle proprie funzioni.
2. Nell'esercizio dell'attività e nel rispetto degli orientamenti e della programmazione conserva autonomia metodologica e didattica.
3. Attua verifiche sistematiche relative alla qualità della attività educativa e didattica e agli esiti formativi.
4. Cura il proprio aggiornamento culturale e professionale. Attua le attività di sperimentazione didattiche e metodologiche, con l'ausilio anche di mezzi tecnologici secondo le indicazioni del collegio docenti e della programmazione didattica.
5. Svolge attività di collaborazione connesse con l'organizzazione della scuola; partecipa alle riunioni degli organi collegiali di cui fa parte.
6. Collabora alla realizzazione delle iniziative educative programmate dal collegio docenti.
7. Cura i rapporti con le famiglie dei bambini.
8. Sorveglia i bambini per tutto il tempo in cui gli sono affidati, curandone l'igiene, in collaborazione con il restante personale.
9. Assicura, in collaborazione col restante personale, la conservazione e il riordino dei sussidi e del materiale di gioco.
10. Concorre alla predisposizione dei piani di acquisto in relazione alle proprie competenze, esprimendo motivati pareri sul tipo e sulla qualità del materiale da acquistare.

#### **REQUISITI DI ACCESSO**

diploma di abilitazione all'insegnamento nelle scuole di grado preparatorio, diploma di maturità magistrale o di liceo socio-psicopedagogico, titoli ad essi dichiarati corrispondenti o equipollenti o, in assenza, diploma di laurea in scienze della formazione primaria.

#### **MODALITA' DI ACCESSO**

Concorso per titoli ed esami e concorso per soli titoli ai sensi dell'art. 171 ter della legge provinciale n. 12/1983.

## **DECLARATORIA E REQUISITI D'ACCESSO ALLA CATEGORIA UNICA DEI COORDINATORI PEDAGOGICI DELLE SCUOLE DELL'INFANZIA**

### **Categoria unica**

#### **COORDINATORE PEDAGOGICO**

Il coordinatore pedagogico svolge principalmente funzioni di consulenza pedagogico-didattica, a favore delle scuole.

Provvede all'organizzazione, al coordinamento ed all'utilizzo delle risorse umane.

Svolge attività di studio, ricerca ed analisi comparata altamente qualificata nell'ambito delle discipline psico-pedagogiche e della didattica, con particolare riferimento all'infanzia.

#### **Programma la propria attività in relazione agli interventi di politica scolastico-infantile della Provincia.**

Collabora con il Servizio alla realizzazione di progetti di ricerca, innovazione e sperimentazione didattico-metodologica, alla verifica dei risultati e alla predisposizione di una adeguata documentazione.

Provvede all'analisi dei bisogni formativi del personale scolastico per l'individuazione delle attività di aggiornamento, anche prestando la propria competenza tecnica per la realizzazione delle stesse.

Cura i rapporti con i Servizi sanitari e socio-assistenziali per l'integrazione dei bambini handicappati, per il sostegno alle situazioni di disagio evolutivo e per la realizzazione di iniziative di promozione alla salute.

Cura e sostiene iniziative di continuità fra i servizi socio-educativi per la prima infanzia, con la scuola elementare nonché di raccordo con il territorio.

Collabora con il Servizio alla realizzazione di iniziative di promozione per una migliore conoscenza del servizio e per l'approfondimento di tematiche educative.

Verifica, sulla base di specifici indicatori, il livello di qualità fornito dalle scuole e promuove interventi per il miglioramento della qualità esistente.

Collabora alla produzione editoriale del Servizio Scuola materna.

Partecipa a gruppi di studio istituiti all'interno del Servizio per l'approfondimento di specifiche tematiche legate alla gestione scolastica.

Assicura alle scuole il supporto specialistico per l'elaborazione del progetto pedagogico.

Coordina le attività delle scuole del Circolo sotto il profilo progettuale.

Ha compiti direttivi nei confronti del personale della scuola e nella gestione del servizio scolastico a livello organizzativo e funzionale.

Presiede il Collegio dei docenti; istituisce il Gruppo di lavoro per l'integrazione scolastica dei bambini handicappati.

Cura i rapporti con i Comitati di gestione, con le assemblee dei genitori, con le Amministrazioni comunali e, più in generale con altri soggetti esterni.

Coordina il personale di segreteria del Circolo.

Stipula contratti individuali di lavoro a tempo determinato.

Decide, sulla base dei criteri individuati dal Collegio dei docenti, sentito il Comitato di gestione ed il Collegio del personale, gli orari di lavoro degli insegnanti.

Autorizza le ferie degli insegnanti e la fruizione di permessi vari.

Decide in merito alla riorganizzazione della struttura scolastica in caso di assenza di personale o di inserimento di nuovo personale attraverso disposizioni di servizio.

Esprime parere all'Amministrazione comunale sull'orario e sulle ferie del personale ausiliario.

Assume i provvedimenti di urgenza per assicurare il funzionamento e la sicurezza delle scuole.

Assume provvedimenti di chiusura delle scuole per situazioni di emergenza.

Vigila sul regolare funzionamento del Comitato di gestione e, nei casi indicati dalla legge, provvede al suo scioglimento.

Assume le competenze assegnate ai Comitati di gestione in caso di irregolarità di funzionamento o di eventi eccezionali.

Autorizza lo svolgimento delle attività inter-extra-parascolastiche.

Individua i progetti e le modalità di erogazione del fondo di produttività degli insegnanti da fornire al Dirigente.

Effettua il controllo sulle scuole dell'infanzia equiparate e sugli asili nido in merito all'osservanza degli obblighi previsti dalla legge.

Compila le schede di valutazione degli insegnanti da proporre al Dirigente per la valutazione degli stessi.

Nel settore degli asili nido assicura il coordinamento pedagogico e lo sviluppo dell'attività educativa. In particolare:

- svolge funzioni di consulenza pedagogica a favore del personale degli asili nido e del Comitato di gestione in accordo con i comuni titolari del servizio;
- formula proposte in merito agli indirizzi pedagogico-assistenziali ed organizzativi;
- offre indicazioni per l'aggiornamento del personale;
- cura i rapporti ed i collegamenti in ordine all'attività educativa con la scuola dell'infanzia;
- vigila sul regolare funzionamento degli asili nido finanziati ai sensi della L.P. n. 13 del 1978 e s.m..

## **REQUISITI DI ACCESSO**

Diploma di laurea in psicologia e pedagogia o equipollenti, congiunto con pratica professionale biennale svolta, per non meno di 180 giorni per ciascun anno scolastico, nelle scuole dell'infanzia ovvero, per non meno di due anni, negli asili nido e nella scuola di base.

## TRATTAMENTO ECONOMICO ALL' 1.6.1999

CATEGORIA UNICA DEL PERSONALE INSEGNANTE DELLE SCUOLE DELL'INFANZIA	<b>A</b>					<b>B</b>	<b>C</b>
	<b>STIPENDIO - POSIZIONI RETRIBUTIVE</b>					<b>ASSEGNO</b> (art. 42, comma 2, C.C.P.L. 1997)	<b>INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
	a.l. L.	a.l. L.	a.l. L.	a.l. L.	a.l. L.	a.l. L.	a.l. L.
	18.446.000	19.214.000	20.010.000	21.574.000	23.138.000	5.353.000	12.367.980

CATEGORIA UNICA DEL PERSONALE COORDINATORE PEDAGOGICO	<b>A</b>					<b>B</b>	<b>C</b>
	<b>STIPENDIO - POSIZIONI RETRIBUTIVE</b>					<b>ASSEGNO</b> (art. 42, comma 2, C.C.P.L. 1997)	<b>INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
	a.l. L.	a.l. L.	a.l. L.	a.l. L.	a.l. L.	a.l. L.	a.l. L.
	24.079.000	25.532.000	26.613.000	27.701.000	28.789.000	7.791.000	12.860.000

**ALLEGATO N. 1 - B)**

**TRATTAMENTO ECONOMICO ALL' 1.7.2000**

CATEGORIA UNICA DEL PERSONALE INSEGNANTE DELLE SCUOLE DELL'INFANZIA	<b>A</b>					<b>B</b>	<b>C</b>
	<b>STIPENDIO - POSIZIONI RETRIBUTIVE</b>					<b>ASSEGNO</b> (art. 42, comma 2, C.C.P.L. 1997)	<b>INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
	a.l. L.	a.l. L.	a.l. L.	a.l. L.	a.l. L.		
		19.166.000	19.934.000	20.730.000	22.294.000	23.858.000	5.353.000
							12.367.980

CATEGORIA UNICA DEL PERSONALE COORDINATORE PEDAGOGICO	<b>A</b>					<b>B</b>	<b>C</b>
	<b>STIPENDIO - POSIZIONI RETRIBUTIVE</b>					<b>ASSEGNO</b> (art. 42, comma 2, C.C.P.L. 1997)	<b>INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
	a.l. L.	a.l. L.	a.l. L.	a.l. L.	a.l. L.		
		24.943.000	26.396.000	27.477.000	28.565.000	29.653.000	7.791.000
							12.860.000

**ALLEGATO N. 2**

<b>Categoria</b>	<b>Fondo produttività per quota annua relativa alla presenza</b>
Unica del personale insegnante delle scuole dell'infanzia	1.272.000
Unica del personale coordinatore pedagogico	1.821.000