



**ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER IL COMPARTO SCUOLA – AREA DEL PERSONALE DOCENTE DELLE SCUOLE ED ISTITUTI DI ISTRUZIONE PRIMARIA E SECONDARIA DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO PER IL TRIENNIO 2016 – 2018, PARTE GIURIDICA E PARTE ECONOMICA.**

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1  
Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale docente delle scuole ed istituti di istruzione primaria e secondaria a carattere statale della Provincia autonoma di Trento con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Per quanto non innovato dal presente contratto continuano a trovare applicazione le norme contrattuali vigenti al momento della sottoscrizione del presente accordo.

**Art. 2  
Decorrenza e durata dell'accordo**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016-31 dicembre 2018 per la parte giuridica ed economica. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo prescrizioni diverse di singole norme.
2. Il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
3. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
4. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente CCPL, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge provinciale di stabilità in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli artt. 59 e 60 della legge provinciale n. 7/1997.

**PARTE PRIMA**

**TITOLO II  
RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 3  
Contrattazione collettiva decentrata**

**(Integrazione dell'art. 5 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 5 CCPL 15.10.2007, modificato dall'art. 9 dell'Accordo in ordine alle modalità utilizzo risorse**

**FO.R.E.G. dd. 21.11.2012 e sostituito dall'art. 1 dell'Accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013)**

1. Al comma 2 dell'art. 5 del CCPL 29.11.2004 e successive modifiche alla lettera "g" dopo le parole "per il diritto allo studio" sono aggiunte le parole: "e carattere dei percorsi di studio che danno titolo ai permessi;"

2. Al comma 3 dell'art. 5 del CCPL 29.11.2004 e successive modifiche dopo la lettera "e" è aggiunta la seguente lettera:

"f. criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione)".

3. Dopo il comma 3 dell'art. 5 del CCPL 29.11.2004 e successive modifiche è aggiunto il seguente comma:

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

4. L'art. 9 dell'Accordo sulla definizione dei parametri di distribuzione delle risorse FUIS di data 4 luglio 2013 e l'art. 47 del CCPL 15 ottobre 2007 e successive modifiche sono soppressi.

**Art. 4**

**Informazione preventiva**

**(Integrazione art. 7 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 7 del CCPL 15.10.2007, modificato dall'art. 1 dell'Accordo di data 10.02.2009 e dall'art. 10 dell'Accordo in ordine alle modalità utilizzo risorse FO.R.E.G. dd. 21.11.2012)**

1. Al comma 4 dell'art. 7 del CCPL 29.11.2004 e successive modifiche dopo la lettera "d bis" è aggiunta la seguente lettera:

"e. criteri generali per la determinazione dei compensi finalizzati alla valorizzazione del personale".

**Art. 5**

**Concertazione**

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

1. Al comma 4 dell'art. 9 del CCPL 29.11.2004 e successive modifiche dopo la lettera "a" è aggiunta la seguente lettera:

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

**Art. 6**

**Tentativo di conciliazione**

1. L'art. 19 del CCPL 29.11.2004 è soppresso.

2. Nel titolo dell'art. 20 del CCPL 29.11.2004 la parola "obbligatorio" è soppressa. La parola "obbligatorio" presente nel medesimo art. 20 ai commi 1, 7 e 10 è soppressa.

**TITOLO III  
RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 7**

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

1. Al comma 4 dell'art. 22 CCPL 29.11.2004 e successive modifiche le lettere "d" e "h)" sono così sostituite:

"d) data di cessazione del rapporto di lavoro in caso di assunzione a tempo determinato;"  
"h) sede dell'attività lavorativa."

**Art. 8**  
**Profilo professionale docente**  
**(Integrazione art. 24 CCPL 29.11.2004)**

1. Al comma 1 dell'art. 24 del CCPL 29.11.2004 dopo le parole "organizzativo-relazionali," sono aggiunte le parole "linguistiche, informatiche".

2. Al comma 2 dell'art. 24 del CCPL 29.11.2004, l'ultimo periodo è così sostituito:  
"I contenuti della prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale e provinciale di istruzione e nel rispetto dei piani di studio provinciali e degli indirizzi delineati nel progetto d'istituto."

**Art. 9**  
**Organizzazione della funzione docente**  
**(Sostituzione dell'art. 25 CCPL 29.11.2004 come modificato dall'art. 4 CCPL 5.9.2008, dall'art. 11 dell'Accordo in ordine alle modalità di utilizzo risorse FO.R.E.G. dd. 21.11.2012, dall'art. 24 dell'Accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 a decorrere dall'a.s. 2013/2014, dall'Accordo modificativo del vigente CCPL dd. 24.07.2014)**

1. L'art. 25 del CCPL 29.11.2004 e successive modifiche è così sostituito:

*"Art. 25*  
*Organizzazione della funzione docente*

1. Nel rispetto della libertà d'insegnamento, i competenti organi delle Istituzioni scolastiche regolano lo svolgimento delle attività didattiche nel modo più adeguato al tipo di studi e ai ritmi di apprendimento degli alunni. A tal fine possono essere applicate le forme di flessibilità previste dal progetto di istituto in attuazione della legge provinciale sulla scuola e dello statuto dell'istituzione scolastica.

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

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

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

**Art. 10**  
**Attività d'insegnamento**  
**(Introduzione art. 25 bis Attività d'insegnamento)**

1. Dopo l'art. 25, come sostituito dall'art. 8 del presente accordo, è introdotto il seguente articolo:

*"Art. 25 bis*  
*Attività d'insegnamento*

1. Nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello provinciale, l'attività di insegnamento si svolge in 22 ore settimanali nella scuola primaria e in 18 ore settimanali nelle

scuole ed istituti d'istruzione secondaria ed artistica, distribuite in non meno di cinque giornate settimanali, come di seguito:

- a) alle 22 ore settimanali di insegnamento stabilite per gli insegnanti della scuola primaria, vanno aggiunte 2 ore da dedicare, anche in modo flessibile e su base plurisettimanale, alla programmazione didattica da attuarsi in incontri collegiali dei docenti interessati, in tempi non coincidenti con l'orario delle loro lezioni. Nell'ambito delle 22 ore d'insegnamento, la quota oraria eventualmente eccedente l'attività frontale e di assistenza alla mensa viene destinata, previa programmazione, ad attività di arricchimento dell'offerta formativa e di recupero individualizzato o per gruppi ristretti di alunni con ritardo nei processi di apprendimento, anche con riferimento ad alunni non di madrelingua italiana, nonché a supplenze in sostituzione di docenti assenti fino ad un massimo di cinque giorni nell'ambito del medesimo plesso. Il collegio dei docenti definisce le priorità e i criteri generali per l'elaborazione di questa programmazione;
- b) negli istituti e scuole di istruzione secondaria, ivi compresi i licei artistici e gli istituti d'arte, i docenti, il cui orario di cattedra sia inferiore alle 18 ore settimanali, sono tenuti al completamento dell'orario di insegnamento da realizzarsi mediante la copertura di ore di insegnamento disponibili in classi collaterali non utilizzate per la costituzione di cattedre orario, in interventi didattici ed educativi integrativi, con particolare riguardo, per la scuola dell'obbligo, alle finalità indicate al comma 1 dell'art. 25, come introdotto dall'art. 9 del presente accordo, nonché mediante l'utilizzazione in eventuali supplenze e, in mancanza, rimanendo a disposizione anche per attività parascolastiche ed interscolastiche;
- c) per il personale insegnante che opera per la vigilanza e l'assistenza degli alunni durante il servizio di mensa il tempo impiegato nelle predette attività rientra a tutti gli effetti nell'orario di attività didattica. Per gli insegnanti in servizio nella scuola secondaria di primo grado, a partire dall'a.s. 2015/2016, sono ammesse anche le diverse modalità di organizzazione dell'attività di vigilanza durante il servizio di mensa previste dall'art. 26 bis;
- d) l'orario di insegnamento, anche con riferimento al completamento dell'orario d'obbligo, può essere articolato, sulla base della pianificazione annuale delle attività e nelle forme previste dai vigenti ordinamenti, in maniera flessibile e su base plurisettimanale, in misura, di norma, non eccedente le quattro ore.

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

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

#### **Art. 11**

##### **Modalità di recupero del tempo lavoro nel secondo ciclo**

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

1. Dopo l'art. 25 bis, come introdotto dall'art. 9 del presente accordo, è introdotto il seguente articolo che sostituisce l'art. 2 dell'Accordo sull'utilizzo delle ore di recupero di data 28 settembre 2010 e successive modifiche:

"Art. 25 ter



## *Modalità di recupero del tempo lavoro nel secondo ciclo*

1. Ferme restando le modalità di costituzione delle cattedre di 18 unità settimanali, nei confronti del personale docente operante nelle istituzioni scolastiche del secondo ciclo che hanno adottato l'unità di lezione di 50 minuti, il recupero del tempo lavoro non prestato dovrà essere realizzato per 70 ore nell'anno scolastico, delle quali almeno 40 devono essere prestate in attività con gli studenti con priorità alle attività didattiche finalizzate al successo formativo; le rimanenti sono a disposizione per l'attuazione del progetto d'istituto. Rientrano nelle ore di recupero del tempo lavoro le attività connesse all'alternanza scuola-lavoro, all'inclusione e all'interculturalità che non siano riconosciute attraverso altri istituti del presente CCPL, avuto riguardo al loro utilizzo con o per gli alunni.
2. Le ore di attività didattiche da prestare con gli studenti saranno inserite, per quanto compatibile, nel quadro orario settimanale o plurisettimanale del docente e sono rese attraverso unità didattiche di 50 minuti.
3. Ferma restando la disciplina relativa al calcolo di organico di diritto e a quanto previsto dall'articolo 6 del D.P.P. 24 giugno 2008, n. 23-130/Leg. "Regolamento concernente incarichi a tempo determinato e supplenze temporanee nelle istituzioni scolastiche a carattere statale", il riconoscimento economico delle eventuali ore eccedenti previsto dall'art. 34 riguarderà le ore a partire dalla 20esima, essendo riconosciuta la 19esima nell'ambito del monte ore di cui al comma 1. Su richiesta del dirigente scolastico e in accordo con il docente, anche l'eventuale 20esima ora eccedente potrà essere riconosciuta nell'ambito del monte ore di cui al comma 1 o, in alternativa, con il riconoscimento economico di cui all'art. 34.
4. Le ore per i corsi di recupero per gli alunni con carenza formativa potranno essere riconosciute sul Fondo unico dell'istituzione scolastica soltanto dopo che siano state effettuate per tali corsi almeno 10 unità didattiche di cui al comma 1.
5. L'impegno orario derivante da questo articolo per i docenti a tempo determinato con contratto diverso da annuale o fino al termine delle attività didattiche operanti nelle istituzioni scolastiche del secondo ciclo è di due ore ogni 18 ore di supplenza secondo il piano di utilizzo, comprensivo degli impegni, che viene comunicato al docente."

### **Art. 12**

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

**(Sostituzione dell'art. 26 CCPL 29.11.2004 come da ultimo sostituito dall'art. 3 dell'Accordo sull'utilizzo delle ore di recupero del 28.09.2010, modificato dall'art. 13 dell'Accordo in ordine alle modalità di utilizzo risorse FO.R.E.G. dd. 21.11.2012, sostituito dall'art. 3 dell'Accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 a decorrere dall'a.s. 2013/2014, sostituito dall'art. 2 dell'Accordo modificativo del vigente CCPL dd. 24.07.2014 a decorrere dall'1.9.2014)**

1. L'art. 26 del CCPL 29.11.2004 e successive modifiche è così sostituito:

#### **"Art. 26**

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

1. L'attività funzionale all'insegnamento è costituita da ogni impegno inerente alla funzione docente previsto dai diversi ordinamenti scolastici. Essa comprende tutte le attività, anche a carattere collegiale, di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione, documentazione, aggiornamento e formazione, compresa la preparazione dei lavori degli organi collegiali, la partecipazione alle riunioni e l'attuazione delle delibere adottate dai predetti organi.

2. Tra gli adempimenti individuali dovuti rientrano le attività relative:

a) alla preparazione delle lezioni e delle esercitazioni;



- b) alla correzione degli elaborati;
- c) ai rapporti individuali con le famiglie.

3. Le attività di carattere collegiale funzionali all'insegnamento sono costituite da:

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

Le riunioni per le attività del presente comma sono di norma convocate con un preavviso di almeno 5 giorni e con l'indicazione della relativa durata. Per le stesse è assicurata la preliminare messa a disposizione del materiale documentativo. Negli istituti dove sono presenti corsi di diverso ordine e grado, per le attività inerenti agli scrutini e agli esami sono utilizzati i docenti dei rispettivi ordini e grado.

4. Le attività di carattere collegiale funzionali all'insegnamento di cui alle lettere a) e b) del comma 3 sono rese nell'ambito di un unico monte ore di ammontare fino a 80 ore annue.

5. Per assicurare l'accoglienza e la vigilanza degli alunni, gli insegnanti sono tenuti a trovarsi in classe 5 minuti prima dell'inizio delle lezioni e ad assistere all'uscita degli alunni medesimi.

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

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

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

- a. l'equivalente orario di almeno 15 unità di lezione da destinare a supplenze per assenze brevi dei docenti. Le supplenze possono essere determinate in un numero inferiore di unità di lezione se non sussistono esigenze di sostituzione; in tal caso l'equivalente orario non utilizzato è destinato ad altre attività con gli alunni tra quelle di cui alla lett. c.;
- b. almeno 10 ore da destinare ad attività di formazione, aggiornamento e ricerca su tematiche individuate dal collegio docenti per supportare e qualificare il progetto d'istituto;
- c. il rimanente orario da destinare ad attività con gli alunni volte ad assicurare il successo scolastico, prevenire l'abbandono e la dispersione scolastica, potenziare l'orientamento scolastico e l'integrazione nonché ad attività per la realizzazione del progetto d'istituto, secondo quanto previsto dal piano annuale delle attività. Rientrano nelle attività con gli alunni, per essere programmate ed utilizzate con priorità nell'ambito di quelle indicate nella presente lett. c., le attività di accompagnamento degli studenti in attività scolastiche e parascolastiche, la sorveglianza alunni, la sorveglianza mensa nelle istituzioni secondarie di primo



grado, la vigilanza alunni trasportati, gli interventi di approfondimento o di arricchimento didattico con gli alunni, l'attività tutoriale nei confronti degli alunni, con particolare riguardo agli alunni stranieri ed alle iniziative di sostegno alle situazioni di disagio e, comunque, le attività con gli studenti altrimenti da finanziare con il Fondo unico dell'istituzione scolastica.

8. Ai fini del presente articolo, per assenze brevi si intendono le assenze contenute nei 5 giorni per la scuola primaria e nei 15 giorni per la scuola secondaria. Le supplenze per assenze brevi dei docenti sono richieste dal dirigente scolastico e, di norma, sono precedute da avviso avuto riguardo alla presenza del docente nel plesso scolastico, fatte salve le necessità/urgenze legate al funzionamento del servizio scolastico.

9. Le supplenze per assenze brevi potranno essere prestate, su base volontaria, su plessi e su sedi diversi da quello/quella di assegnazione tenendo conto della compatibilità dell'orario di lavoro e del criterio della facile raggiungibilità dei plessi in termini di distanza chilometrica. La valutazione della compatibilità dell'orario di lavoro è attuata dal dirigente scolastico; l'attività di supplenza è comprensiva del tempo di spostamento tra le sedi e ritorno, con riguardo alla eventuale minore durata del tragitto verso la residenza o abituale dimora nel caso di assenza di ulteriori obblighi di servizio nella giornata medesima. Al personale che presta supplenza per assenze brevi su plessi e su sedi diversi da quello/quella di assegnazione spetta il rimborso spese di viaggio o l'indennità chilometrica per l'utilizzo del proprio mezzo di trasporto con riferimento all'effettivo tragitto di andata e ritorno fra le sedi stesse, tenendo conto della residenza o abituale dimora.

10. Nei confronti del personale il cui orario contrattuale di lavoro sia inferiore all'orario pieno, le prestazioni dovute ai sensi dei commi 4 e 6 sono proporzionate all'orario di lavoro.

11. Per il personale a tempo determinato con contratto diverso da annuale o fino al termine delle attività didattiche l'impegno orario derivante dai commi 4 e 6 è di due ore ogni sei giorni di supplenza, proporzionato nel caso di orario inferiore all'orario pieno, e secondo un programma che viene comunicato al docente, fermi restando gli obblighi di servizio di cui al comma 3.

12. Le attività disciplinate dal presente articolo sono obbligatorie.”

### **Art. 13**

#### ***Sorveglianza alunni nel servizio di mensa scuola secondaria primo grado (Sostituzione art. 26 bis introdotto dall'art. 3 dell'Accordo modificativo del vigente CCPL dd. 24.07.2014)***

1. L'art 26 bis è così sostituito:

"Art. 26 bis  
Sorveglianza alunni nel servizio di mensa scuola secondaria di primo grado

1. A decorrere dall'a.s. 2015/2016, la vigilanza e l'assistenza degli alunni durante il servizio di mensa nella scuola secondaria di primo grado è resa dai docenti, se fuori dalla flessibilità curricolare di cui all'art. 25 bis, comma 1, lett. c), come introdotto dall'art. 10 del presente accordo, con le prestazioni orarie disponibili nel monte ore di cui all'art. 26, comma 7, lettera c., o, ad esaurimento di queste, con prestazioni aggiuntive compensate sul Fondo unico dell'istituzione scolastica.

In via prevalente le economie generate dalla nuova organizzazione della sorveglianza mensa saranno destinate in termini di organico alle scuole sulla base di indicatori di complessità che tengano conto: degli alunni con bisogni educativi speciali di fascia B e C, degli alunni immigrati, della necessità di organizzare attività alternativa all'insegnamento della religione cattolica e del numero di ore di attività opzionali facoltative.”

#### **Art. 14**

##### **Sorveglianza degli alunni**

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

1. L'art 27 del CCPL 29.11.2004 e successive modifiche è così sostituito:

#### **"Art. 27**

##### **Sorveglianza degli alunni**

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

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

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

#### **Art. 15**

##### **Flessibilità organizzativa e didattica**

**(Incremento del compenso di flessibilità organizzativa e didattica e modifica dell'art. 28 CCPL 29.11.2004, come modificato dall'art. 15 dell'Accordo in ordine alle modalità utilizzo risorse FO.R.E.G. dd. 21.11.2012)**

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

2. Con decorrenza dal 1° settembre 2018, il comma 1 dell'art. 28 del CCPL 29.11.2004 e successive modifiche è così sostituito:

"1. Per una migliore efficacia dell'attività scolastica, ai docenti in servizio a tempo indeterminato o determinato viene assegnato un compenso di € 1.000 annui lordi, attribuito in dieci mensilità, qualora prestino la propria attività secondo almeno una delle modalità previste al comma 2. Il compenso è riproporzionato in relazione a orari contrattuali ridotti nonché in tutti i casi di assenza e variazioni di stato giuridico incidenti sulla retribuzione. L'indennità prevista dal presente comma è comunque corrisposta al personale docente che effettui l'intero orario d'insegnamento e riassume l'indennità di cui all'art. 44 del C.C.P.L. di 28 giugno 2000."

3. Alla lettera c. del comma 2 dell'art. 28 del CCPL 29.11.2004, le parole "comma 5 dell'art. 25" sono sostituite dalle parole "comma 1 dell'art. 25 bis".

4. Dopo la lettera c. del comma 2 dell'art. 28 è inserita la seguente lettera:

"d. la realizzazione di modalità organizzative finalizzate al conseguimento degli obiettivi del Progetto d'istituto, del tempo scuola e dei progetti ivi declinati."

#### **Art. 15 bis**

##### **Prestazioni integrative**

**(Modifica dell'art. 29 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 13 CCPL 15.10.2007)**



1. Dopo il comma 1 dell'art. 29 del CCPL 29.11.2004 e successive modifiche è introdotto il seguente comma:

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

### **Art. 16**

#### ***Modalità organizzative per l'esercizio della funzione docente***

1. Dopo l'art. 29 del CCPL 29.11.2004, come sostituito dall'art. 13 CCPL 15.10.2007, è inserito il seguente articolo:

#### *"Art. 29 bis*

#### *Modalità organizzative per l'esercizio della funzione docente*

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

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

Il piano annuale delle attività contiene:

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

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

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



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

**Art. 17**  
**Permanenza nella sede di titolarità**  
**(Modifiche art. 30 CCPL 29.11.2004, come sostituito dall'art. 5 dell'Accordo modificativo del vigente CCPL dd. 24.07.2014)**

1. Al comma 1 dell'art. 30 CCPL 29.11.2004 e successive modifiche, prima delle parole "assicurare la continuità didattica" sono inserite le parole "Fatto salvo quanto previsto dalla normativa provinciale, per".

**Art. 18**  
**Personale in posizione di distacco o utilizzato**  
**(Modifiche art. 31 CCPL 29.11.2004, come sostituito dall'art. 14 CCPL 15.10.2007, modificato dall'art. 6 CCPL 5.9.2008 e sostituito dall'art. 5 dell'Accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 a decorrere dall'a.s. 2013/2014)**

1. Al comma 1 dell'art. 31 CCPL 29.11.2004 e successive modifiche, dopo le parole "per la continuità" sono inserite le parole "per gli anni in cui conserva la titolarità nella medesima sede scolastica."

**Art. 19**  
**Contratti a tempo determinato per il personale di ruolo**  
**(Sostituzione dell'art. 32 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 15 CCPL 15.10.2007 e modificato dall'art. 4 dell'Accordo di data 18.02.2010)**

1. L'art. 32 dell'art. 32 CCPL 29.11.2004 e successive modifiche è così sostituito:

**"Art. 32**  
**Contratti a tempo determinato per il personale di ruolo**

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

**Art. 20**  
**Ore eccedenti**  
**(Sostituzione art. 34 CCPL 29.11.2004, sostituito dall'art. 17 CCPL 15.10.2007 e sostituito dall'art. 6 dell'Accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 a decorrere dall'a.s. 2013/2014)**

1. L'art 34 del CCPL 29.11.2004 e successive modifiche è così sostituito:

**"Art. 34**  
**Ore eccedenti**

1. Le ore eccedenti d'insegnamento vengono retribuite nella misura di 1/50 della retribuzione fondamentale mensile in godimento da parte del docente (ad esclusione dell'assegno tabella 2 colonna B). Il compenso è erogato per le ore effettivamente prestate nel periodo tra l'inizio e la fine delle lezioni di ogni singola istituzione scolastica fino ad un massimo di sei ore settimanali entro il limite delle 24 ore settimanali.



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

3. L'attribuzione delle ore eccedenti avviene con il preliminare consenso del docente.".

**Art. 21**  
**Riammissione in servizio**  
**(Modifiche art. 37 CCPL 29.11.2004)**

1. Al comma 1 dell'art. 37 CCPL 29.11.2004, prima delle parole "può concedere la riammissione" sono inserite le parole ", sulla base di criteri previamente adottati,".

**Art. 22**  
**Rapporti di lavoro a tempo parziale**  
**(Sostituzione art. 38 CCPL 29.11.2004 come integrato dall'art. 19 CCPL 15.10.2007)**

1. L'art 38 del CCPL 29.11.2004 e successive modifiche è così sostituito:

*"Art. 38*  
*Rapporti di lavoro a tempo parziale*

1. L'Amministrazione scolastica può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale sia all'atto dell'assunzione sia mediante trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti interessati entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica di personale docente. La trasformazione a domanda è attuata entro il limite massimo del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna classe di concorso a cattedre o posti o di ciascun ruolo.

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

3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da contratto scritto e deve contenere l'indicazione della sua durata, la percentuale di riduzione della prestazione lavorativa e l'articolazione dell'orario di lavoro tra quelle di cui al comma 6.

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

5. L'Amministrazione determina i criteri e le modalità per la presentazione delle domande di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa e le categorie di riduzioni orarie ammesse, ferma restando la durata minima delle prestazioni lavorative, che deve essere di norma pari al 50% di quella a tempo pieno.

6. Il tempo parziale può essere realizzato:

- a. con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);

  
12

- b. con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana (tempo parziale verticale);
- c. con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità indicate alle lettere a) e b) (tempo parziale misto).

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

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

### **Art. 23**

#### ***Periodo di prova del personale a tempo determinato***

**(Suppressione art. 23 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013 e introduzione nuova disposizione)**

1. Dopo l'art. 40 del CCPL del CCPL 29.11.2004, è introdotto il seguente articolo:

#### *"Art. 40 bis*

#### *Periodo di prova del personale a tempo determinato*

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

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

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

4. L'art. 23 dell'Accordo modificativo del vigente CCPL di data 13.05.2013 è soppresso.



**Art. 24**  
**Personale impegnato nell'educazione degli adulti ed in altre tipologie di corsi**  
**(Modifica dell'art. 41 CCPL 29.11.2004)**

1. Al comma 1 dell'art. 41 CCPL 29.11.2004, l'ultimo periodo della lettera f. è soppresso.

**Art. 25**  
**Tutela della maternità**  
**(Sostituzione degli artt. 51, 51 bis, 51 ter e 51 quater CCPL 29.11.2004 e successive**  
**modifiche)**

1. Le disposizioni contenute negli articoli 51, 51 bis, 51 ter e 51 quater del CCPL 29.11.2004 e successive modifiche sono sostituite da quelle contenute nel seguente articolo:

*"Art. 51*  
*Tutela della maternità*

1. In materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità si applicano il d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, le successive modificazioni, nonché le integrazioni e le specificazioni contenute nei commi che seguono.

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

3. Alle lavoratrici madri o ai padri lavoratori, anche genitori adottivi e affidatari, collocati in congedo di maternità o di paternità spetta l'intera retribuzione. I periodi di congedo di maternità o paternità sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

4. Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità *post partum*, anche qualora la somma dei periodi superi il limite complessivo di cinque mesi.

4bis. Il padre lavoratore ha diritto a due giorni di permesso retribuito in occasione della nascita del proprio figlio da fruire entro 15 giorni dall'evento.

4 ter. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), D.Lgs. n. 151/2001 e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche al congedo di maternità nei casi di adozione e affidamento regolati ai commi 3, 7 e 11 di questo articolo.

5. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato attesti che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

6. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati, ai sensi di quanto previsto dall'art. 41 del d.lgs. n. 151/2001.



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

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

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

a. entro i tre anni di vita del bambino, intera retribuzione per i primi trenta giorni di calendario (escluse le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non sono corrisposte per almeno dodici mensilità) computati complessivamente per entrambi i genitori; il 30% della retribuzione per i successivi sette mesi, con copertura integrale degli oneri previdenziali;

b. dai 3 ai 6 anni di vita del bambino, 30% della retribuzione, con copertura integrale degli oneri previdenziali, per i primi sei mesi cumulabili fra genitori; per il restante periodo di congedo è prevista la copertura integrale degli oneri previdenziali fino agli otto anni di vita del bambino;

c. dagli 8 ai 12 anni di vita del bambino è garantita la copertura integrale degli oneri previdenziali per i primi 6 mesi di congedo parentale fruito da ciascun genitore.

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

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

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

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

9. I periodi di congedo indicati al comma 7 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi, ad eccezione dei primi trenta giorni di assenza retribuita, gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità. I genitori che fruiscano di periodi di congedo parentale ai sensi del

comma 7 dovranno presentare una dichiarazione sostitutiva di certificazione attestante che i periodi di congedo fruiti non eccedano quanto ivi previsto.

10. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del D.Lgs. n. 151/2001, qualora, durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della madre lavoratrice, l'Amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima in altre attività che comportano minore aggravio psico-fisico.

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

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

12. Alla docente assunta con contratto a tempo determinato, che si trovi in stato di gravidanza o puerperio in concomitanza con il servizio, viene riconosciuto l'intero trattamento previsto per il personale a tempo indeterminato, compresi i primi 30 giorni di congedo parentale retribuiti al 100%, computati complessivamente per entrambi i genitori. Per il personale assunto a tempo determinato non trovano applicazione le disposizioni contenute nel comma 7 del presente articolo, fatta salva l'applicazione del d.lgs. n. 151/2001. Alla docente con rapporto di lavoro a termine, dopo la cessazione dal servizio è assicurato il trattamento previsto dall'art. 24 del d.lgs. n. 151/2001 ed è corrisposto dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 57 del medesimo decreto. Le lavoratrici madri in periodo di astensione obbligatoria hanno diritto alla proroga del contratto.

13. Entro il decimo anno di età del bambino la lavoratrice madre o, in alternativa, il padre lavoratore ha diritto, a domanda, di usufruire di un'aspettativa non retribuita di dodici mesi, frazionabile in mesi. Tale comma si applica esclusivamente ai docenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

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

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

**Art. 26**  
**Ferie**

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

1. Il comma 5 dell'art. 52 CCPL 29.11.2004 e successive modifiche è così sostituito:

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

2. Il comma 13 dell'art. 52 CCPL 29.11.2004 e successive modifiche è soppresso.

**Art. 27**  
**Diritto allo studio**

**(Sostituzione dell'art. 56 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 29 CCPL 15.10.2007)**

1. L'art 56 del CCPL 29.11.2004 e successive modifiche è così sostituito:

*"Art. 56  
Diritto allo studio*

1. I permessi retribuiti per ragioni di studio nella misura di 150 ore annue individuali sono concessi, per anno scolastico ed entro il limite del 3% della dotazione organica complessiva a livello provinciale, agli insegnanti a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato con incarico annuale o fino al termine delle attività didattiche o, se in servizio alla data di presentazione della domanda, fino al termine delle lezioni.

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

3. La mancata frequenza ai percorsi formativi o la mancata partecipazione agli esami universitari o alla valutazione/esame finale di corsi per i quali è consentito avvalersi dei permessi per il diritto allo studio comporta l'addebito delle ore fruite dal dipendente, in misura pari alla retribuzione spettante per i permessi usufruiti.

4. La concessione del permesso agli studenti universitari, dopo il primo anno di iscrizione, è subordinata al superamento di 15 crediti in ciascun anno scolastico. In ogni caso non possono essere concessi complessivamente permessi per più di dieci anni scolastici."

**Art. 28**

***Assenze per malattia***

**(Modifica dell'art. 58 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 30 CCPL 15.10.2007 e dall'art. 10 dell'accordo modificativo del vigente CCPL dd. 13.05.2013)**

1. Il comma 12 dell'art. 58 CCPL 29.11.2004 e successive modifiche è così sostituito:  
"12. Il dipendente è tenuto a comunicare alla istituzione scolastica il numero di protocollo del certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i cinque giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo."

**Art. 29**

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

**(Modifica dell'art. 60 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 32 CCPL 15.10.2007)**

1. Il comma 2 dell'art. 60 CCPL 29.11.2004 e successive modifiche è così sostituito:  
"2. Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. Qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico. La fruizione delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico è obbligatoria."

2. Dopo il comma 2 dell'art. 60 CCPL 29.11.2004 e successive modifiche, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, è inserito il seguente comma:

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

 17

giorni di ferie spettanti e quelli in cui al personale in questione è consentito di fruire delle ferie."

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

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

**Art. 31**  
**Termini del preavviso**  
**(Sostituzione art. 68 CCPL 29.11.2004)**

1. L'art. 68 del CCPL 29.11.2004 è sostituito dal seguente articolo:

*"Art. 68*  
*Termini del preavviso*

1. Salvo il caso di licenziamento per giusta causa, il recesso dal rapporto a tempo indeterminato deve avvenire con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso. I relativi termini sono fissati come segue:

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 32**  
**Mobilità territoriale e professionale**

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

1. Al comma 1 dell'art. 69 CCPL 29.11.2004 e successive modifiche, le parole "ivi compresa quella nazionale" sono sostituite con le parole "ivi compresa quella interprovinciale".
2. Il comma 9 dell'art. 69 CCPL 29.11.2004 e successive modifiche è soppresso.

**Art. 33**  
**Formazione**

**(Modifica all'art. 71 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 37 CCPL 15.10.2007)**

1. Al comma 4 dell'art. 71 CCPL 29.11.2004 e successive modifiche il secondo periodo del comma è soppresso.
2. Al comma 5 dell'art. 71 CCPL 29.11.2004 e successive modifiche è aggiunto il seguente periodo finale: "A tal fine l'Amministrazione di avvale anche di IPRASE, in quanto soggetto istituzionalmente preposto alla realizzazione delle attività di formazione degli operatori della scuola, per contenuti comuni a tutto il personale."

**Art. 34**  
**Il Piano annuale delle Istituzioni scolastiche**

**(Modifica all'art. 72 CCPL 29.11.2004, come modificato dall'art. 17 dell'Accordo in ordine alle modalità utilizzo risorse FO.R.E.G. dd. 21.11.2012)**

1. Al comma 2 dell'art. 72 CCPL 29.11.2004 e successive modifiche dopo le parole "promosse dall'Amministrazione" sono aggiunte le parole "attraverso IPRASE".

**Art. 35**  
**Formazione in ingresso**

**(Modifica all'art. 73 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 38 CCPL 15.10.2007)**

1. Al comma 1 dell'art. 73 CCPL 29.11.2004 e successive modifiche è aggiunto il seguente periodo finale: "Una parte del percorso formativo è obbligatoriamente attuata sulle lingue straniere e sull'inclusione. Nella contrattazione decentrata a livello di Dipartimento della conoscenza sono definite le modalità organizzative dei percorsi di formazione."

**Art. 36**  
**I soggetti che offrono formazione**  
**(Modifica dell'art. 75 CCPL 29.11.2004)**

1. Al comma 2 dell'art. 75 CCPL 29.11.2004 le parole "gli IRRSAE" sono soppresse.

**Art. 37**  
**Fruizione del diritto alla formazione**

**(Modifiche all'art. 76 CCPL 29.11.2004 come sostituito dall'art. 40 CCPL 15.10.2007)**

1. Al comma 5 dell'art. 76 del CCPL 29.11.2004 e successive modifiche le parole "tra le quali l'iscrizione a corsi di laurea, di perfezionamento o a scuole di specializzazione," sono soppresse.
2. Al comma 6 dell'art. 76 del CCPL 29.11.2004 e successive modifiche il periodo "Il completamento della laurea e l'iscrizione a corsi di laurea per gli insegnanti in servizio nelle scuole elementari hanno carattere di priorità." è soppresso.

**Art. 38**  
**Incarichi aggiuntivi**



**(Integrazione art. 41 CCPL 15.10.2007, come sostituito dall'art. 5 dell'Accordo di data 10.02.2009, come modificato dall'art. 2 Accordo dd. 18.02.2010)**

1. Dopo il comma 7 dell'art. 41 CCPL 15.10.2007 e successive modifiche è aggiunto il seguente comma:

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

**Art. 39**

**Finalità**

**(Modifica dell'art. 77 CCPL 29.11.2004)**

1. Al comma 1 dell'art. 77 del CCPL 29.11.2004 le parole " D.Lgs. 626/94 come modificato dal D.Lgs. 242/96" sono sostituite dalle parole "D.Lgs. 81/2008 come modificato dal D.Lgs. 106/2009".

**Art. 40**

**Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza  
(Sostituzione dell'art. 78 CCPL 29.11.2004)**

1. L'art. 78 del CCPL 29.11.2004 è sostituito dal seguente articolo:

**"Art. 78**

**Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in tutte le istituzioni scolastiche, è eletto nei modi previsti dall'art. 21 dell'Accordo collettivo provinciale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative, dei permessi nonché delle altre prerogative sindacali di data 5 maggio 2003.

2. Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta negli artt. da 47 a 50 del D.Lgs. n. 81/2008, le parti a solo titolo esemplificativo concordano sulle seguenti indicazioni:

- a. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge; egli segnala preventivamente al dirigente scolastico le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;
- b. laddove il D.Lgs. n. 81/2008 prevede l'obbligo da parte del dirigente scolastico di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; pertanto il dirigente scolastico consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; in occasione della consultazione il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione; la consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale,

depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Inoltre il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'istituzione scolastica; è altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008. Gli esiti delle attività di consultazione di cui sopra sono riportati in apposito verbale sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

- c. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali; riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- d. il dirigente scolastico, su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta; il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fare delle informazioni e documentazione ricevute un uso strettamente connesso alla sua funzione;
- e. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista all'art. 37, comma 10, lett. g), del D. Lgs. n. 81/2008;
- f. la formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori;
- g. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;
- h. per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a n. 84 ore annue pro capite; per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti a), b), c), d), g), h), i) ed l) dell'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008, il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro.

**Art. 41**  
**Organismo paritetico**  
**(Modifica dell'art. 79 CCPL 29.11.2004)**

1. Al comma 1 dell'art. 79 del CCPL 29.11.2004 le parole "all'art. 20 del D.Lgs. n. 626/94" sono sostituite dalle parole "all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008".

**Art. 42**  
**Norme di rinvio**  
**(Modifica dell'art. 80 CCPL 29.11.2004)**

1. Al comma 1 dell'art. 80 del CCPL 29.11.2004 le parole "al D.Lgs. n. 626/94, al D.Lgs. n. 242/96" sono sostituite dalle parole "al D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009".

**Art. 43**  
**Indennità responsabili servizio di prevenzione e protezione**

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

**PARTE SECONDA**

  
21

## **TITOLO I RETRIBUZIONE**

### **Art. 44**

#### ***Incrementi stipendi tabellari e conglobamento indennità vacanza contrattuale***

1. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari per posizioni stipendiali previsti dall'art. 2 del CCNL Scuola 4 agosto 2011, come attribuiti al personale docente delle istituzioni scolastiche della Provincia di Trento in applicazione dell'art. 17, comma 3, della legge provinciale 27 dicembre 2011, n. 18, sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dall'allegata Tabella A/2018.

2. Da ogni data di decorrenza dell'attribuzione dei nuovi valori tabellari di cui alla Tabella A/2018 sono attuati i riassorbimenti delle differenze sulle posizioni stipendiali conservate ai sensi dell'art. 17, comma 3, della legge provinciale 27 dicembre 2011, n. 18, nei limiti dei miglioramenti economici tabellari attribuiti.

3. A decorrere dall'1 aprile 2018, nello stipendio tabellare è conglobata l'indennità di vacanza contrattuale nella misura riconosciuta al personale docente dallo Stato con decorrenza 2010, come indicato nell'allegata Tabella B/2018. Dalla medesima decorrenza cessa di essere corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta dalla Provincia con decorrenza 2010.

### **Art. 45**

#### ***Effetti dei nuovi stipendi***

1. Salvo diversa previsione del CCPL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 44 hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 44 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla tabella A/2018, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o altri analoghi trattamenti, nonché del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

### **Art. 46**

#### ***Elemento perequativo***

1. E' riconosciuto al personale individuato nell'allegata Tabella C/2018 e nelle misure ivi indicate, un elemento perequativo mensile, in relazione ai mesi di servizio nel periodo 1/3/2018 - 31/12/2018. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 45, comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/2018-31/12/2018.

3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o

sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

4. Il personale destinatario di incarichi per supplenze brevi e saltuarie percepisce l'elemento perequativo una tantum di cui al presente articolo in relazione all'effettiva durata del servizio nel periodo indicato al comma 2, non applicando quanto previsto dal comma 1, relativamente alle frazioni di mese inferiori o superiori ai quindici giorni.

**Art. 47**  
**Erogazione di somme una tantum**

1. Al fine del riconoscimento del significativo impegno richiesto nel triennio 2016 - 2018 per la realizzazione degli obiettivi assegnati al sistema scolastico, tra i quali, in particolare, l'inclusione, il trilinguismo, l'alternanza scuola-lavoro, è attribuito per ciascuno degli anni scolastici 2016/2017 e 2017/2018 un importo "una tantum" di ammontare annuo pari a 375 euro al personale docente a tempo indeterminato e determinato comunque in servizio fino al termine delle lezioni nell'anno scolastico di riferimento.

2. L'importo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 45, comma 2, secondo periodo ed è corrisposto in unica soluzione entro la conclusione dell'anno scolastico 2017/2018.

3. Per i docenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'importo è riproporzionato in relazione al ridotto orario contrattuale nell'anno scolastico di riferimento. L'importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la non dovuta corresponsione dello stipendio tabellare o la sua corresponsione in misura ridotta.

**Art. 48**  
**Incremento retribuzione professionale docenti**

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

**Art. 49**  
**Indennità di trasferimento d'ufficio**  
**(Sostituzione dell'art. 93 CCPL 29.11.2004)**

1. L'art. 93 del CCPL 29.11.2004 è sostituito dal seguente articolo:

"Art. 93  
*Indennità di trasferimento d'ufficio*

1. Al personale docente che, per riduzione d'organico o per accorpamento di sedi scolastiche, è trasferito d'ufficio in un Comune diverso da quello di residenza o da quelli richiesti, è corrisposta, nel caso di incremento della distanza tra residenza e sede scolastica e comunque per una distanza tra le stesse non inferiore a 20 chilometri, una indennità una tantum di € 1.550,00 in caso di effettiva assunzione di servizio nella nuova sede assegnata e ferma restando la permanenza nella nuova sede per almeno un biennio scolastico.

**Art. 50**  
**T.F.R., anticipazioni, previdenza complementare**  
**(Modifica art. 98 CCPL 29.11.2004)**

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

  
23

### **Art. 51**

#### **Assegnazione di risorse al FUIS per il riconoscimento di particolari attività**

1. A decorrere dall'a.s. 2018/2019 e per il triennio scolastico 2018/2021 sono assegnate alle istituzioni scolastiche nell'ambito del Fondo unico dell'istituzione scolastica risorse pari a 1.000.000 € (al netto degli oneri riflessi) vincolate a incentivare le seguenti attività aggiuntive:
  - a) insegnamento in CLIL;
  - b) formazione e aggiornamento linguistici e metodologico-didattici per l'insegnamento in CLIL;
  - c) attività di *team* CLIL.
2. Entro il mese di ottobre dell'anno scolastico di riferimento, le risorse di cui al comma 1 sono ripartite tra le istituzioni scolastiche sulla base del numero delle ore di insegnamento CLIL, valorizzate in base ai coefficienti 0,6 per la scuola primaria e 1,6 per la scuola secondaria di primo e secondo grado, previste dal Piano Trentino Trilingue per il medesimo anno scolastico. Qualora emergesse la necessità di modificare le modalità di ripartizione per gli anni scolastici successivi al 2018/2019, tali modifiche saranno definite mediante contrattazione decentrata a livello di Dipartimento della conoscenza.
3. Ferma restando la destinazione vincolata delle risorse di cui al presente articolo, la contrattazione decentrata a livello di istituzione scolastica definisce i criteri generali per l'attribuzione delle risorse assegnate in base al comma 2. I compensi individuali attribuiti per le attività indicate alle lettere a), b) e c) del comma 1, che non cumulano con quelli attribuiti per le altre attività del Fondo unico della istituzione scolastica, non possono superare il limite complessivo annuo di 1.500 euro.
4. La destinazione delle risorse di cui al presente articolo sarà riesaminata dalle parti firmatarie del presente accordo entro il mese di giugno 2021 per la conferma di utilizzo o l'assegnazione ad altro obiettivo.

### **Art. 51 bis**

#### **Incremento risorse Fondo unico dell'istituzione scolastica dall'a.s. 2018/2019**

1. A decorrere dall'a.s. 2018/2019, l'ammontare del Fondo unico dell'istituzione scolastica (FUIS) di cui al comma 1 dell'art. 3 dell'Accordo di definizione dei parametri di distribuzione delle risorse FUIS di data 4 luglio 2013, modificato dall'art. 1 dell'Accordo di modifica di data 21 settembre 2015 è incrementato di 250.000 € (al netto degli oneri riflessi). In virtù del predetto incremento il FUIS - a partire dall'a.s. 2018/2019 - ammonta ad € 5.537.434,32, cui sommano le risorse vincolate di cui all'art. 51, comma 1.
2. In relazione all'incremento di cui al comma 1 e a decorrere dal medesimo anno scolastico, la misura del parametro per la distribuzione del FUIS, di cui all'art. 4 dell'Accordo di definizione dei parametri di distribuzione delle risorse FUIS di data 4 luglio 2013, modificato dall'art. 2 dell'Accordo di data 21 settembre 2015, concernente la voce "A6) per ogni alunno - studente dei corsi curricolari" è rideterminata in 15 €.

### **Art. 51 ter**

#### **Attività da compensare con il FUIS e tipologia di compensi (Modifica art. 5 accordo definizione parametri distribuzione risorse FUIS dd. 04.07.2013, modificato dall'art. 3 accordo di modifica accordo del 04.07.2013 definizione parametri distribuzione FUIS dd. 21.09.2015)**

1. A partire dal 1° settembre 2018, il comma 3 dell'art. 5 dell'Accordo di definizione dei parametri di distribuzione risorse FUIS di data 04.07.2013 e successive modifiche è soppresso.

### **Art. 52**



Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right, several smaller initials in the middle, and a signature at the bottom right near the page number.

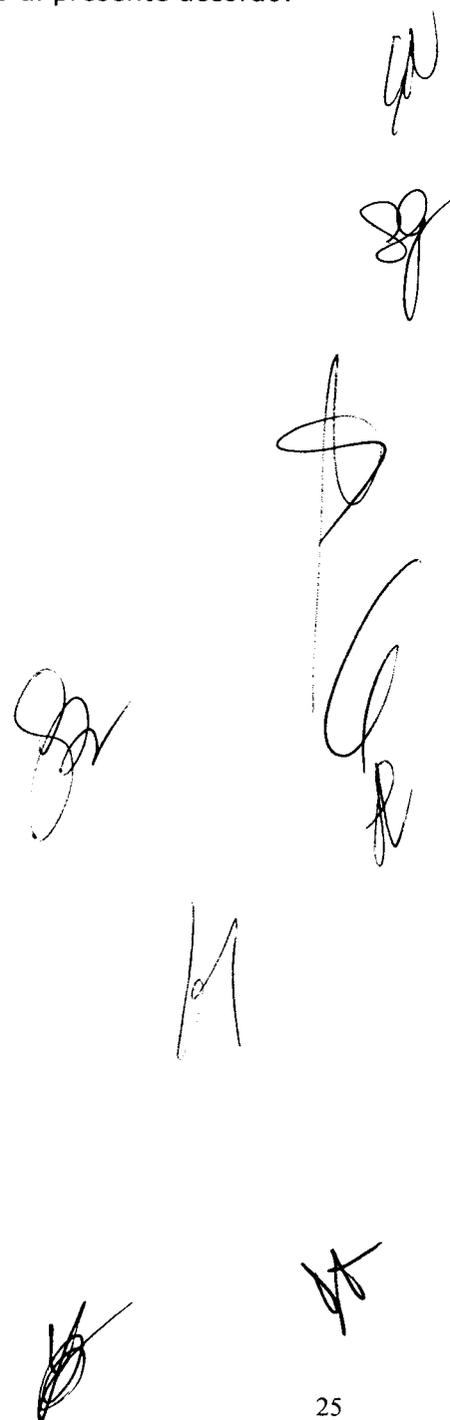
## **Codice di comportamento**

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

### **Art. 53 Norma finale**

1. Le parti si impegnano ad avviare entro 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo le trattative per l'esame e la negoziazione di alcuni istituti contrattuali che necessitano di ulteriori valutazioni congiunte tra le parti medesime rispetto a quanto definito con il presente accordo, tra i quali: il rapporto di lavoro a tempo parziale, la malattia per il personale a tempo determinato, particolari disposizioni delle norme a tutela della maternità e norme inerenti alle responsabilità disciplinari.

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

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged vertically on the right side of the page. There are approximately seven distinct signatures, each appearing to be a stylized representation of a name or initials. The signatures are of varying lengths and styles, some being more compact and others more elongated.

**ALLEGATI:**

ALLEGATO G/2018  
NORME DISCIPLINARI DEL PERSONALE DOCENTE DELLE SCUOLE ED ISTITUTI DI ISTRUZIONE  
ELEMENTARE E SECONDARIA DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

ALLEGATO D/2018  
DISCIPLINA DELLA CONCESSIONE DELLE ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE  
RAPPORTO PER I DOCENTI DELLA SCUOLA A CARATTERE STATALE DELLA PROVINCIA  
AUTONOMA DI TRENTO

ALLEGATO E/2018  
CODICE DI COMPORTAMENTO

TABELLA A/2018  
INCREMENTI STIPENDI TABELLARI TRIENNIO 2016-2018

TABELLA B/2018  
CONGLOBAMENTO DELL'IVC NELLO STIPENDIO TABELLARE

TABELLA C/2018  
ELEMENTO PEREQUATIVO

TABELLA D/2018  
NUOVE MISURE RETRIBUZIONE PROFESSIONALE DOCENTI



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

**Art. 1**

**Obblighi del docente**

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

*W*  
*sg*

*S*  
*GR*

**Art.2**  
**Molestie sessuali**

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

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

**Art.3**  
**Mobbing**

1. Il fenomeno del mobbing è inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un docente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del docente stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

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

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

a. raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;

b. individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

c. formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del docente interessato;

d. formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

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

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

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

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

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

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



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

#### **Art. 4**

#### **Sanzioni e procedure disciplinari**

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

- a. richiamo verbale;
- b. richiamo scritto (censura);
- c. multa di importo variabile non superiore a quattro ore di retribuzione;
- d. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di 6 mesi;
- f. licenziamento con preavviso;
- g. licenziamento senza preavviso.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 5** **Codice disciplinare**

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

- a. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b. rilevanza degli obblighi violati;
- c. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata;

d. grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, ai/alle colleghi/e, agli/alle allievi/e, alle loro famiglie e a terzi ovvero al disservizio determinatosi tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

e. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del docente, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso i/le colleghi/e, gli/le allievi/e e le loro famiglie;

f. al concorso nella mancanza di più dipendenti in accordo tra loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, anche se trattasi di infrazioni disciplinari non della stessa natura, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

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

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

a. assenza ingiustificata alle riunioni collegiali e alle commissioni per esami di concorso, inosservanza delle deliberazioni degli organi collegiali e inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

b. condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti di colleghi/e, allievi/e e loro famiglie, o non coerente, anche nell'uso dei canali sociali informatici, con le finalità delle istituzioni scolastiche e formative, nei rapporti con gli studenti e le studentesse.

c. violazione dei doveri inerenti la funzione docente o negligenza nell'assolvimento dei compiti assegnati;

d. irregolare tenuta dei registri, anche elettronici;

e. inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, ove non ne sia derivato danno o disservizio;

f. rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento);

g. svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro, senza autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza, o in violazione dei relativi limiti;

h. accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

i. violazione di doveri inerenti alla funzione non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti;

j. mancata tempestiva informazione all'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei propri confronti è stata esercitata l'azione penale, nonché dei successivi sviluppi del procedimento penale.

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

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a. recidiva nelle mancanze previste al comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b. particolare gravità delle mancanze previste dal comma 4;

c. assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso per un periodo fino a 9 giorni, salvo quanto previsto dal comma 10 lett. a); in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del docente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, ai/alle colleghi/e, agli/alle allievi/e e alle loro famiglie o ai terzi; nei casi di particolare gravità, è applicabile la sanzione di cui al comma successivo;

- d. ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'Amministrazione nel rispetto delle vigenti disposizioni;
- e. svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio, che ritardino il recupero psico-fisico;
- f. comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, dei/delle colleghi/e, degli/delle allievi/e o delle loro famiglie; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, con altri dipendenti, con i/le colleghi/e, con gli/le allievi/e e con le loro famiglie;
- g. manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'articolo 1 della legge n. 300 del 1970;
- h. atti o comportamenti che siano lesivi della dignità della persona;
- i. sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori, che assumono forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro/a collega o di un/a allievo/a;
- j. richiesta di compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa.
6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1 per:
- a. a. recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5, quando sia stata comminata la sanzione massima ivi prevista;
- b. particolare gravità delle mancanze previste dal comma 5;
- c. persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- d. uso dell'impiego ai fini di interesse personale;
- e. occultamento o illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni, di spettanza o di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il docente abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- f. esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g. atti o comportamenti di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona, rivolto in particolare verso altri/e colleghi/e o verso gli/le allievi/e.
- h. rifiuto di collaborare ad un procedimento disciplinare senza giustificato motivo. In tali casi la sanzione non può essere superiore a quindici giorni di sospensione in relazione alla gravità dell'illecito contestato nel procedimento in questione.
7. La sospensione dal servizio da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 90 giorni è irrogata al docente in caso di condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del medesimo, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento. Tale sanzione è irrogata ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, e graduata in relazione all'entità del risarcimento, previo espletamento del procedimento disciplinare da attivare entro 20 giorni dalla notizia della condanna.
8. Il periodo di sospensione inteso quale sanzione disciplinare nelle diverse entità previste dal presente articolo e dal comma precedente non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio, della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza e riduce proporzionalmente le ferie.
9. Il docente sospeso dal servizio è privato della retribuzione fino al decimo giorno, mentre, a decorrere dall'undicesimo giorno, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale e gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti.
10. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
- a. assenza priva di una valida giustificazione superiore a tre giorni nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- b. recidiva plurima, per la terza volta nel biennio, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva semplice, nel biennio, in una stessa mancanza tra quelle

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

c. recidiva, nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi, ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

d. ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione d'ufficio o per motivate esigenze di servizio, nel rispetto delle vigenti disposizioni;

e. condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f. violazione dei doveri inerenti la funzione non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

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

a. falsa attestazione della presenza in servizio. La stessa sanzione si applica anche nei confronti di chi dolosamente avalli, aiuti o permetta tale comportamento; utilizzo di certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia; Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta;

b. falsità documentali o dichiarative ai fini o nell'occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro in sede di assunzione ovvero di progressioni di carriera;

c. reiterazione di gravi condotte, nell'ambiente di lavoro, nei confronti di altri dipendenti, di alunni/e loro familiari o terzi aggressive o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della disunità personale altrui;

d. recidiva nell'ipotesi di cui alla lettera j) del comma 5;

e. la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;

f. gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento;

g. commissione in genere, anche nei confronti di terzi, di fatti o atti dolosi, che costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, per i quali vi sia obbligo di denuncia, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

h. condanna penale definitiva con la quale sia stata disposta l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione del rapporto di lavoro, in particolare nelle ipotesi previste dall'art. 32 quinquies c.p.. In tali casi, ai sensi dell'art. 5, c. 4, l. n. 97/2001, dell'estinzione del rapporto di lavoro è data motivata comunicazione scritta al docente senza il rispetto delle forme proprie del procedimento disciplinare;

i. altri gravi delitti commessi in servizio, ovvero al di fuori del servizio, che abbiano una diretta incidenza sullo svolgimento del rapporto di lavoro tale da non consentirne la provvisoria esecuzione;

j. delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

k. per illecito uso o distrazione dei beni della scuola o di somme amministrative o tenute in deposito, o per concorso negli stessi fatti o per tolleranza di tali atti commessi da altri operatori della medesima scuola o ufficio, sui quali, in relazione alla funzione, si abbiano compiti di vigilanza;

l. violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

12. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 5 a 11 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti

sanzionabili, agli obblighi del docente, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

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

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

#### **Art. 6**

##### ***Determinazione concordata della sanzione***

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

#### **Art. 7**

##### ***Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale***

1. Nel caso vengano commessi in servizio illeciti di rilevanza penale perseguibili d'ufficio, l'Amministrazione inizia il procedimento disciplinare e inoltra denuncia penale. L'obbligo di denuncia penale può emergere anche successivamente, nel corso del procedimento disciplinare già avviato. Il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza di procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, sanzionabili con la sospensione fino a 10 giorni, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al docente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare, nei confronti del docente, i

provvedimenti cautelari previsti dall'ordinamento. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. La sospensione del procedimento disciplinare si estende agli eventuali fatti di esclusivo rilievo disciplinare ma connessi ai fatti di rilievo penale.

2. Se il procedimento disciplinare non sospeso si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito, anche in sede di revisione, con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al docente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il docente medesimo non lo ha commesso, la struttura competente in materia disciplinare, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

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

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

5. Qualora l'amministrazione sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dal presente accordo, da computarsi a decorrere dalla data in cui l'amministrazione sia venuta a conoscenza della sentenza.

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

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

#### **Art. 8**

##### ***Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare***

1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al docente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione o sanzione più grave, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a 6 mesi con conservazione della retribuzione.

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

3. In casi di particolare gravità ed urgenza, ovvero in presenza di fatti compiuti in contrasto con i propri doveri e la funzione istituzionale espletata, tali da comportare turbativa del servizio scolastico o dell'amministrazione scolastica stessa, il dirigente scolastico può disporre, con provvedimento provvisorio motivato, la sospensione cautelare del docente. Tale provvedimento

deve essere trasmesso immediatamente alla struttura competente per la convalida o la revoca, da effettuarsi entro 3 giorni dal ricevimento. In caso di revoca o mancata convalida, la sospensione cautelare cessa e il docente è immediatamente riammesso in servizio, con riconoscimento dell'intero trattamento economico e giuridico spettante. In caso di convalida, si applicano i termini previsti ai commi 1 e 2.

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

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

#### **Art. 9**

##### **Sospensione cautelare per misura restrittiva della libertà personale. Sospensione facoltativa. Sospensione obbligatoria in pendenza di procedimento penale.**

1. Il docente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale o misura interdittiva è sospeso d'ufficio dal servizio, con privazione della retribuzione per la durata dello stato restrittivo della libertà o dell'interdizione. Il docente è altresì sospeso d'ufficio dal servizio qualora destinatario dei provvedimenti indicati dall'art.15 - commi 1 e 4 septies della L. 55/1990 ("Nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale).

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

3. Il docente può essere altresì sospeso dal servizio con privazione della retribuzione, a prescindere dall'avvenuta adozione di provvedimenti restrittivi della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento. La sospensione è revocata nel caso di successiva sentenza, anche non definitiva, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione nonché nei casi di cui al comma 9

4. Nel caso sia disposto il giudizio per i reati previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001+ in alternativa alla sospensione obbligatoria dal servizio possono essere applicate le misure previste dall'art. 3 cit. concernenti il trasferimento ad altra sede o l'attribuzione di altro incarico. Per i medesimi reati, qualora intervenga sentenza di condanna, sussiste l'obbligo di immediata sospensione dal servizio. I provvedimenti sono revocati in caso di successiva sentenza, anche non definitiva, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione nonché nel caso di cui al comma 9. In tali casi il docente trasferito o assegnatario di altro incarico può essere mantenuto nella nuova sede o nel nuovo incarico su sua richiesta o per motivate esigenze di servizio.

5. Al docente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 4 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale e gli assegni del nucleo familiare.

6. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato - tenendo conto delle sanzioni eventualmente applicate - con quanto dovuto al docente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.

7. In caso di condanna penale, ove il procedimento disciplinare si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al docente precedentemente sospeso quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità viene conguagliato - tenendo conto delle sanzioni eventualmente applicate - con quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1.

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

9. Quanto previsto dai precedenti commi si applica, in quanto compatibile, anche nel caso di esercizio dell'azione disciplinare in pendenza di procedimento penale ai sensi dell'art. 7. In tale caso la sospensione del docente è disposta fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

#### **Art. 9 bis**

##### **Procedura in caso di falsa attestazione della presenza in servizio**

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

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

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

#### **Art. 10**

##### **Successione di norme in materia disciplinare**

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

a. i procedimenti disciplinari già avviati alla data di entrata in vigore della nuova disciplina proseguono secondo le norme procedurali e i termini vigenti al momento dell'avvio del procedimento;

b. non è sanzionabile il fatto non previsto quale infrazione disciplinare al tempo in cui è stato commesso;

c. in pendenza di procedimento disciplinare si applicano le norme precettive e sanzionatorie modificative sopravvenute rispetto alla commissione dell'illecito disciplinare se più favorevoli all'incolpato;

d. in caso di sopravvenuta soppressione di una infrazione disciplinare posteriormente all'infrazione della sanzione, non si dà luogo all'esecuzione della stessa che, se ancora in corso, è interrotta. Cessano altresì gli ulteriori effetti accessori della sanzione nell'ambito del rapporto di lavoro previsti dalla normativa vigente.

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

**Art. 1  
Beneficiari**

1. Possono chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto i dipendenti che abbiano maturato presso la scuola a carattere statale almeno 8 anni di servizio alla data di presentazione della domanda. Il periodo è valutato con riferimento ai periodi utili ai fini del trattamento di fine rapporto e/o dell'indennità di buonuscita. Ai fini della maturazione del servizio minimo di 8 anni sono utili i periodi di servizio prestato presso altri Enti, purchè, relativamente a tali periodi, non sia già stato erogato il relativo trattamento di fine rapporto, comunque denominato, ovvero anticipazioni dello stesso, per le quali si applicano le medesime disposizioni previste da questo accordo.
2. Non possono essere accolte le domande dei dipendenti dimissionari o collocati a riposo d'ufficio anche con decorrenza successiva alla data di presentazione delle domande.
3. I requisiti soggettivi e oggettivi previsti dal presente accordo devono essere posseduti alla data di presentazione della domanda.

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

1. Il dipendente può chiedere un'anticipazione non superiore al 70% del T.F.R. maturato alla data della domanda. Per i dipendenti provenienti da altri Enti l'anticipazione è calcolata con riferimento al trattamento di fine rapporto maturato.  
Il dipendente rilascia all'Amministrazione una procura irrevocabile a garanzia del recupero dell'anticipazione del TFR dall'Ente previdenziale a cui è iscritto e dal Fondo di Previdenza complementare di adesione nel caso di conferimento di quota del TFR, dove necessario. Qualora siano state concesse dall'Ente di provenienza anticipazioni sul T.F.R., si applicano le medesime disposizioni previste dal presente accordo.
2. L'ammontare dell'anticipazione non può comunque essere superiore alla spesa programmata risultante dalla domanda e ritenuta ammissibile ai sensi del successivo articolo 6 e comunque non può essere superiore all'importo lordo di euro 60.000,00.
3. Nel determinare l'ammontare dell'anticipazione dovranno essere detratte le eventuali quote del T.F.R. impegnate a garanzia di esposizioni debitorie del dipendente. In sostituzione della detrazione, il dipendente può presentare una fideiussione bancaria a garanzia dell'esposizione debitoria.
4. Alla concessione dell'anticipazione si provvede seguendo l'ordine cronologico della data di presentazione delle domande.
5. In deroga al comma precedente, le domande per motivi di particolare gravità, e solo per giustificati motivi, possono essere erogate in via prioritaria.
6. L'anticipazione può essere concessa due volte nel corso del rapporto di lavoro prestato presso l'Ente di appartenenza o presso l'Ente di provenienza.  
Può essere concessa la seconda volta:
  - a) non prima che siano trascorsi 8 anni dalla data della precedente concessione;
  - b) anche prima che siano trascorsi 8 anni dalla data della precedente concessione, solo per motivi di particolare gravità di cui all'articolo 4.



7. L'anticipazione viene detratta, a tutti gli effetti, dal T.F.R. con riferimento all'anno di erogazione e non concorre pertanto alla rivalutazione di cui al comma 4 dell'articolo 2120 del C.C.

### **Art. 3**

#### **Finanziamento delle domande**

1. Le domande sono soddisfatte annualmente entro il limite dell'apposito stanziamento disponibile in bilancio.
2. Le domande escluse per esaurimento dei fondi disponibili in bilancio sono riconsiderate d'ufficio nell'anno successivo e sono finanziate in via prioritaria.

### **Art. 4**

#### **Motivi per i quali viene concessa l'anticipazione**

1. L'anticipazione del trattamento di fine rapporto viene concessa per i motivi di seguito elencati:

a) spese sanitarie per il dipendente e per i componenti il proprio nucleo familiare. Nelle spese sanitarie rientrano quelle relative all'acquisto di autovettura adattata per portatori di handicap;

b) acquisto, costruzione, ristrutturazione e manutenzione sia ordinaria che straordinaria dell'alloggio, destinato a residenza per il dipendente e i componenti il proprio nucleo familiare. E' ammessa anche la spesa riferita all'unico garage o posto auto purché sia l'unico di proprietà del dipendente e/o dei componenti il proprio nucleo familiare di pertinenza o al servizio dell'abitazione destinata a residenza del dipendente e dei componenti il suo nucleo familiare. Non sono invece ammesse le spese per l'acquisto, costruzione o ristrutturazione delle sole pertinenze dell'alloggio quali cantine, terrazze, giardini, piazzali;

c) acquisto, costruzione, ristrutturazione e manutenzione sia ordinaria che straordinaria dell'alloggio destinato a residenza per il figlio maggiorenne;

d) estinzione o riduzione parziale di mutui/prestiti (esclusi i prestiti INPS- Gestione Dipendenti Pubblici) contratti per un periodo di ammortamento non inferiore a 5 anni, sempreché, alla data della domanda, il mutuo/prestito sia stato stipulato da almeno 2 anni. Il mutuo/prestito deve essere intestato al dipendente e/o al coniuge. Se cointestato anche ad altre persone, la spesa ammessa è quella relativa al solo dipendente e/o al coniuge;

e) oneri di studio per i figli che, per compiere gli studi, risiedono o sono domiciliati in località diversa da quella di residenza del nucleo familiare del dipendente.

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

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

L'anticipazione spettante è pari a:

- euro 4.000,00 annui per gli studenti di scuole secondarie superiori per la durata legale del corso di studi,

- euro 8.000,00 per studenti delle scuole secondarie superiori con un periodo di permanenza all'estero pari ad almeno un anno scolastico (Intercultura, etc.),

- euro 6.000,00 annui per gli studenti universitari;

- euro 6.000,00 per corsi di studio universitario all'estero con un periodo di durata pari ad almeno sei mesi (Erasmus, etc.),

- euro 8.000,00 complessivi per corsi di studio post universitari, Master, etc., con un periodo di durata pari ad almeno sei mesi;

f) fruizione dei periodi di congedo da parte del dipendente, di cui all'articolo 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche (congedo parentale) e degli articoli 5 e 6 della legge n. 53/2000 e successive modifiche (congedi per la formazione). L'anticipazione è concessa solo per periodi di congedo non inferiori a tre mesi per ogni figlio. L'ammontare dell'anticipazione è pari alla perdita di retribuzione fissa lorda calcolata all'inizio del periodo di aspettativa. La domanda non può essere presentata prima dell'inizio del periodo di congedo;

g) motivi di particolare gravità connessi ai fabbisogni fondamentali della vita familiare e tali da pregiudicare la situazione economica del dipendente e dei componenti il proprio nucleo



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

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

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

b) l'alloggio e/o il garage sia intestato o cointestato al dipendente e/o al coniuge. Se cointestato anche ad altre persone oltre che al dipendente e/o al coniuge, la spesa ammessa è quella relativa alle sole quote di comproprietà del dipendente e/o del coniuge.

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

a) l'alloggio sia destinato a residenza per il figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio;

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

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

#### **Art. 5**

##### **Definizione di nucleo familiare**

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

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

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

#### **Art. 6**

##### **Spese ammissibili**

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

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

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

- nel caso di cui alla lettera b) (acquisto/costruzione/ristrutturazione alloggio) il valore di eventuali alloggi di proprietà esclusiva del dipendente e/o dei componenti il proprio nucleo familiare. Si detrae il valore complessivo degli alloggi in proprietà esclusiva solo per il valore eccedente l'importo di euro 20.000,00.

- nel caso di cui alla lettera c) (acquisto/costruzione/ristrutturazione alloggio per figlio maggiorenne), si detrae dalla spesa il valore di eventuali alloggi di proprietà esclusiva del dipendente e/o dei componenti il proprio nucleo familiare, escluso l'alloggio di abitazione del

dipendente e il proprio nucleo familiare; si detrae inoltre il valore di eventuali altri alloggi di proprietà esclusiva del figlio e/o del coniuge del figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio. Si detrae il valore complessivo degli alloggi in proprietà esclusiva solo per il valore eccedente l'importo di euro 20.000,00.

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

4. Dalle spese per gli interventi di cui all'art. 4, lettere b) e c), non si detrae:
- il valore dell'alloggio in nuda proprietà;
  - il valore degli alloggi non in proprietà esclusiva;
  - il valore dell'alloggio assegnato al coniuge in caso di separazione legale o divorzio purché questi vi abiti stabilmente.

## Art. 7

### Modalità e termini per la presentazione delle domande

1. Le domande di concessione dell'anticipazione del T.F.R., da redigersi su apposito modello, possono essere presentate in qualsiasi periodo dell'anno e solo a intervento già iniziato. Le domande devono essere presentate alla competente struttura dell'Ente ovvero possono essere spedite, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, oppure possono essere consegnate alle strutture provinciali periferiche dell'ente.

2. La domanda deve contenere:

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

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

a) per spese sanitarie:

- per le spese sostenute parzialmente: preventivo dettagliato rilasciato dagli specialisti, con l'indicazione delle cure da effettuare o delle spese da sostenere e fatture/ricevute di acconto, in copia, per un importo non inferiore al 20% del preventivo.

In sostituzione delle fatture/ricevute: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto delle fatture/ricevute (n° e data fatture/ricevute, emittente, destinatario, descrizione della spesa, importo),

- per le spese già sostenute: fatture/ricevute, in copia, purché la singola fattura/ricevuta sia di importo pari o superiore ad euro 50,00. In sostituzione delle fatture/ricevute: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto delle fatture/ricevute (n° e data fattura/ricevuta, emittente, destinatario, descrizione della spesa, importo);

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

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

b.1) nel caso di acquisto:

- contratto preliminare di compravendita o atto notarile di compravendita, in copia, dai quali risulti il pagamento di almeno il 20% del costo dell'immobile.

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

b.2) nel caso di assegnazione in cooperativa:

- nel caso di assegnazione non ancora avvenuta:

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



oppure,

- nel caso di assegnazione già avvenuta:

• atto notarile di assegnazione, in copia, dal quale risulti il pagamento di almeno il 20% del costo dell'immobile. In sostituzione dell'atto notarile: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto dell'atto notarile di assegnazione (parti contraenti, notaio e n° di repertorio, data e località di stipulazione dell'atto, dati identificativi dell'immobile, costo e pagamenti effettuati), oppure

• estratto del libro verbali del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa da cui risulti l'identità del socio assegnatario, la data dell'assegnazione, l'individuazione dell'immobile, il costo, i pagamenti effettuati pari almeno al 20% del costo dell'immobile e l'entità di eventuali finanziamenti agevolati;

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

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

- a seconda se trattasi di ristrutturazione o costruzione: documentazione comprovante la proprietà dell'alloggio o del terreno. In sostituzione di tale documentazione: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante, a seconda se trattasi di ristrutturazione o costruzione, la proprietà dell'alloggio da ristrutturare o la proprietà del terreno con i relativi dati identificativi (ubicazione, p.ed. o p.f. , superficie, rendita, possesso);

- nel caso di costruzione o ristrutturazione già iniziata ma non ancora conclusa:

• computo metrico estimativo redatto da professionista iscritto agli albi professionali o dettagliato preventivo di spesa emesso da imprese o ditte,

• fatture in copia per un importo non inferiore al 20% del computo metrico estimativo o del preventivo. In sostituzione delle fatture: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto delle fatture (n° e data fatture, emittente, destinatario, descrizione della spesa, importo);

- nel caso di costruzione o ristrutturazione conclusa:

• fatture in copia. In sostituzione delle fatture: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto delle fatture (n° e data fattura, emittente, destinatario, descrizione della spesa, importo);

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

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

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

d) per estinzione o riduzione di mutui/prestiti:

- nel caso di mutuo/prestito non ancora estinto piano di ammortamento da cui siano desumibili l'ammontare delle singole rate pagate e l'ammontare del debito residuo o dichiarazione dell'Istituto di credito o Ente che ha concesso il mutuo/prestito attestante gli estremi del contratto di mutuo/prestito (data, durata, importo concesso, scadenza prima rata, l'ammontare delle singole rate pagate e l'ammontare del debito residuo);

- nel caso di mutuo/prestito già estinto piano di ammortamento da cui siano desumibili l'ammontare delle singole rate pagate e l'importo versato per l'estinzione o dichiarazione dell'Istituto di credito o Ente che ha concesso il mutuo/prestito attestante gli estremi del contratto di mutuo/prestito (data, durata, importo concesso, scadenza prima rata, l'ammontare delle singole rate pagate, la data di estinzione e l'importo versato per l'estinzione del mutuo/prestito);

e) per oneri di studio dei figli:

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante la data di iscrizione al corso di studi del figlio, la tipologia del corso, la durata legale e la località di frequenza,

- contratto di affitto registrato dall'Agenzia delle Entrate o ricevuta del convitto intestati o cointestati al dipendente o al coniuge o al figlio, in copia, comprovanti la

permanenza del figlio in località diversa da quella di residenza del nucleo familiare del dipendente. Per i corsi all'estero idonea documentazione comprovante la permanenza del figlio in località diversa da quella di residenza del nucleo familiare del dipendente.

In sostituzione di detta documentazione, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante: il contenuto della documentazione comprovante la permanenza del figlio in località diversa da quella di residenza del dipendente (durata del contratto di affitto e data della sua registrazione presso l'Agenzia delle Entrate, data e luogo della stipula, nomi dei contraenti, dati identificativi dell'alloggio, importo dell'affitto, oppure nome e indirizzo del convivito, n° e data delle ricevute, importo);

f) *fruizione dei periodi di congedo:*

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

g) *motivi di particolare gravità:*

- documentazione, comprovante la grave situazione economica. In sostituzione della documentazione: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante le motivazioni che hanno causato la grave situazione economica e la relativa documentazione di spesa;

- dichiarazione sostitutiva di certificazione e/o dell'atto di notorietà attestante la situazione reddituale e patrimoniale del dipendente e dei componenti la sua famiglia.

3. Il provvedimento di concessione dell'anticipazione deve essere adottato entro 90 giorni dalla data di presentazione della domanda, salvo i casi di cui all'articolo 3, comma 2. Per la Provincia autonoma di Trento, l'anticipazione del trattamento di fine rapporto è concessa con nota del Dirigente del Servizio competente in materia di personale.

#### **Art. 8**

##### **Erogazione dell'anticipazione e controlli campione**

1. Il pagamento dell'anticipazione avviene di norma con un unico versamento a saldo. Per gli oneri di studio o per giustificati motivi il pagamento può avvenire anche a rate.

2. L'Amministrazione effettuerà controlli a campione sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e degli atti di notorietà rilasciati nonché sull'effettivo sostenimento della spesa almeno fino a concorrenza dell'importo netto erogato. Per gli oneri di studio, il sostenimento della spesa è documentato esclusivamente dalla dichiarazione sostitutiva di iscrizione al corso di studi e dalla documentazione comprovante l'effettiva permanenza del figlio in località diversa da quella di residenza del nucleo familiare del dipendente.

3. Qualora dal controllo emerga la non veridicità del contenuto delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e dell'atto di notorietà, il dipendente decade dai benefici conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera.

4. Qualora, a seguito del controllo, la spesa non risulti documentata, sarà disposta la revoca dell'anticipazione e il recupero della somma lorda corrisposta, maggiorata degli interessi legali e della somma necessaria alla ricostituzione integrale del fondo di accantonamento individuale previsto per legge, salvo ogni ulteriore responsabilità del dipendente. Qualora la spesa risulti solo parzialmente documentata, sarà disposta la rideterminazione dell'anticipazione e il recupero della somma lorda non documentata, maggiorata degli interessi legali e della somma necessaria alla ricostituzione integrale del fondo di accantonamento individuale previsto per legge, salvo ogni ulteriore responsabilità del dipendente.

5. Le dichiarazioni mendaci, la falsità negli atti e l'uso di atti falsi, nei casi previsti dalla legge, sono puniti dal codice penale e dalle leggi speciali in materia.

#### **Art. 9**

##### **Norme transitorie**

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



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

## **Art. 1 Disposizioni di carattere generale**

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

## **Art. 2 Estensione dell'ambito soggettivo di applicazione del Codice**

1. I contenuti del presente Codice di comportamento si applicano, per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione.
2. Nei contratti, negli atti di incarico e nei bandi è inserita la previsione espressa dell'applicazione del Codice di comportamento e una clausola di risoluzione o decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

## **Art. 3 Principi generali**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni e i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.
2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza e ragionevolezza e mantiene una posizione di indipendenza al fine di evitare di prendere decisioni o di svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica Amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.
3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima

 44 

economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione nell'amministrazione e tra i cittadini e l'amministrazione. Egli assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni e si astiene altresì da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su genere, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età, orientamento sessuale e identità di genere o su altri diversi fattori. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa; agevola lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti il dipendente, nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

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

#### **Art. 4 Regali e altre utilità**

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

2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore, complessivamente non superiore a 100 euro annui per ciascun donante e in ogni caso nel limite massimo complessivo di 200 euro annui, effettuati occasionalmente nell'ambito delle relazioni di cortesia e, ove applicabili, delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore, a titolo di corrispettivo o riconoscimento per compiere o avere compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o poteri propri dell'ufficio ricoperto.

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

4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo sono, a cura del dipendente beneficiario, immediatamente messi a disposizione

dell'amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali o in beneficenza. Della messa a disposizione viene redatto, dall'Ufficio competente, verbale di consegna di cui una copia è rilasciata al consegnante.

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

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

#### **Art. 5**

#### **Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni**

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica per iscritto al dirigente della struttura, entro 10 giorni, la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere riservato, i cui interessi possano interferire con l'ambito di attività della struttura, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo profilando vantaggi o svantaggi di carriera o retributivi.

#### **Art. 6**

#### **Trasparenza negli interessi finanziari**

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

- se egli, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti alla struttura, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

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

#### **Art. 7**

#### **Obbligo di astensione**

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

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

2. Il dipendente si astiene altresì dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti o affini entro il secondo grado; del coniuge o conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave

 46 

inimicizia o rapporti di credito o debito significativi; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

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

4. Il dirigente entro cinque giorni:

- a. riconosce il conflitto di interesse e assegna la pratica ad altro dipendente;
- b. conferma l'assegnazione della pratica al dipendente indicandone le relative ragioni;
- c. chiede tempestivamente, se necessario, elementi integrativi fissando allo scopo breve termine. Pervenuti gli elementi integrativi si esprime nei successivi tre giorni.

5. In caso di astensione del dirigente si applica quanto previsto dall'art. 13, c. 11. Ove sia riconosciuto l'obbligo di astensione, la pratica è assegnata al sostituto del dirigente in conflitto di interessi.

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

#### **Art. 8 Prevenzione della corruzione**

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

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

#### **Art. 9 Trasparenza e tracciabilità**

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

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

#### **Art. 10 Comportamento nella vita sociale**



1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra lavorative con dipendenti pubblici nell'esercizio delle loro funzioni, non sfrutta né menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

### **Art. 11 Comportamento in servizio**

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie e utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni e delle finalità previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi. Il responsabile dell'ufficio controlla che l'uso dei permessi di astensione avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge e dai contratti collettivi ed evidenzia eventuali deviazioni nonché vigila sulla corretta timbratura delle presenze da parte dei propri dipendenti. Egli segnala tempestivamente alla struttura competente in materia disciplinare le pratiche scorrette.

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

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

### **Art. 12 Rapporti con il pubblico**

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

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

3. Salvo il diritto, nei limiti previsti dall'ordinamento, di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni

pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente della struttura dei propri rapporti con gli organi di stampa per i quali sia autorizzato.

4. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti alla struttura, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso e informa sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti dell'amministrazione.

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

6. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una Amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli *standard* di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

### **Art. 13**

#### **Disposizioni particolari per i dirigenti**

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

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

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

4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.



6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

8. Il dirigente che venga a conoscenza di un illecito intraprende tempestivamente le iniziative necessarie. In particolare attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito alla struttura competente in materia disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione. Provvede altresì a inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rivelata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 e nel rispetto delle disposizioni impartite dall'amministrazione.

9. Il dirigente osserva e vigila sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti, anche al fine di evitare pratiche non consentite di "doppio lavoro".

10. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita l'indebita diffusione di notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

11. Ai fini dell'applicazione del presente Codice di comportamento il dirigente effettua le comunicazioni ivi previste al proprio dirigente generale. Il dirigente generale effettua le comunicazioni ivi previste al dirigente generale competente in materia di personale. Quest'ultimo effettua le comunicazioni ivi previste al direttore generale.

12. Le amministrazioni in cui non siano presenti le figure dirigenziali di cui al comma 11 provvedono a declinare agli stessi fini i destinatari delle comunicazioni in linea con la propria struttura organizzativa.

#### **Art. 14 Contratti**

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione o per facilitare o avere facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del Codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o dalle quali abbia ricevuto altre utilità nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni e alle attività relative all'esecuzione del contratto, compilando l'apposito modulo con le modalità indicate nell'art. 7.



3. Il dipendente che conclude accordi oppure stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 c.c., con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente della struttura.

4. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

### **Art. 15** **Vigilanza, monitoraggio e attività formative**

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

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

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

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

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

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

### **Art. 16** **Obblighi connessi alla valutazione dei risultati**

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

**Art. 17**  
**Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice**

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

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

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

- a) 4, comma 2, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di essi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio;
- b) 5, comma 2;
- c) 14, comma 2, primo periodo;
- d) e inoltre, nei soli casi di recidiva, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli:
  - da) 4, comma 5;
  - db) 7, comma 1, esclusi i conflitti meramente potenziali;
  - dc) 13, comma 10, primo periodo.

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

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

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

**Art. 18**  
**Pubblicità ed entrata in vigore**

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

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

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



**Tabella A/2018****Nuova retribuzione tabellare annua** (Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>^</sup> mensilità)

| Anzianità di servizio                                | Dal 1.1.2016 | Dal 1.1.2017 | Dal 1.3.2018 |
|--|--------------|--------------|--------------|
| <b>Docente scuola elementare</b>                     |              |              |              |
| 0 - 8  | 19.399,87    | 19.554,67    | 19.996,27    |
| 9 - 14   | 21.538,06    | 21.709,66    | 22.198,06    |
| 15 - 20  | 23.424,46    | 23.609,26    | 24.136,06    |
| 21 - 27  | 25.254,26    | 25.454,66    | 26.030,66    |
| 28 - 34  | 27.058,49    | 27.273,29    | 27.888,89    |
| da 35  | 28.403,59    | 28.629,19    | 29.275,99    |
| <b>Docente diplomato istituti sec. II grado</b>      |              |              |              |
| 0 - 8  | 19.399,87    | 19.554,67    | 19.996,27    |
| 9 - 14   | 21.538,06    | 21.709,66    | 22.198,06    |
| 15 - 20  | 23.424,46    | 23.609,26    | 24.136,06    |
| 21 - 27  | 26.151,63    | 26.359,23    | 26.949,63    |
| 28 - 34  | 27.942,06    | 28.164,06    | 28.792,86    |
| da 35  | 29.302,69    | 29.535,49    | 30.195,49    |
| <b>Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media</b> |              |              |              |
| 0 - 8  | 21.056,02    | 21.222,82    | 21.693,22    |
| 9 - 14   | 23.537,15    | 23.724,35    | 24.260,75    |
| 15 - 20  | 25.724,09    | 25.928,09    | 26.511,29    |
| 21 - 27  | 27.848,07    | 28.068,87    | 28.698,87    |
| 28 - 34  | 29.931,65    | 30.169,25    | 30.846,05    |
| da 35  | 31.475,67    | 31.725,27    | 32.444,07    |
| <b>Docente laureato istituti sec. II grado</b>       |              |              |              |
| 0 - 8  | 21.056,02    | 21.222,82    | 21.693,22    |
| 9 - 14   | 24.157,31    | 24.349,31    | 24.890,51    |
| 15 - 20  | 26.512,09    | 26.722,09    | 27.319,69    |
| 21 - 27  | 29.510,15    | 29.745,35    | 30.414,95    |
| 28 - 34  | 31.475,67    | 31.725,27    | 32.444,07    |
| da 35  | 33.041,77    | 33.304,57    | 34.052,17    |

**Tabella B/2018**

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

| Anzianità di servizio                                | Retrib. tabell. dal 1.3.2018 | IVC dal 1.7.2010 | Retrib. tabell. dal 1.4.2018 |
|--|------------------------------|------------------|------------------------------|
| <b>Docente scuola elementare</b>                     |                              |                  |                              |
| 0 - 8  | 19.996,27                    | 144,93           | 20.141,20                    |
| 9 - 14   | 22.198,06                    | 144,93           | 22.342,99                    |
| 15 - 20  | 24.136,06                    | 144,93           | 24.280,99                    |
| 21 - 27  | 26.030,66                    | 144,93           | 26.175,59                    |
| 28 - 34  | 27.888,89                    | 144,93           | 28.033,82                    |
| da 35  | 29.275,99                    | 144,93           | 29.420,92                    |
| <b>Docente diplomato istituti sec. II grado</b>      |                              |                  |                              |
| 0 - 8  | 19.996,27                    | 144,93           | 20.141,20                    |
| 9 - 14   | 22.198,06                    | 144,93           | 22.342,99                    |
| 15 - 20  | 24.136,06                    | 144,93           | 24.280,99                    |
| 21 - 27  | 26.949,63                    | 144,93           | 27.094,56                    |
| 28 - 34  | 28.792,86                    | 144,93           | 28.937,79                    |
| da 35  | 30.195,49                    | 144,93           | 30.340,42                    |
| <b>Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media</b> |                              |                  |                              |
| 0 - 8  | 21.693,22                    | 157,30           | 21.850,52                    |
| 9 - 14   | 24.260,75                    | 157,30           | 24.418,05                    |
| 15 - 20  | 26.511,29                    | 157,30           | 26.668,59                    |
| 21 - 27  | 28.698,87                    | 157,30           | 28.856,17                    |
| 28 - 34  | 30.846,05                    | 157,30           | 31.003,35                    |
| da 35  | 32.444,07                    | 157,30           | 32.601,37                    |
| <b>Docente laureato istituti sec. II grado</b>       |                              |                  |                              |
| 0 - 8  | 21.693,22                    | 157,30           | 21.850,52                    |
| 9 - 14   | 24.890,51                    | 157,30           | 25.047,81                    |
| 15 - 20  | 27.319,69                    | 157,30           | 27.476,99                    |
| 21 - 27  | 30.414,95                    | 157,30           | 30.572,25                    |
| 28 - 34  | 32.444,07                    | 157,30           | 32.601,37                    |
| da 35  | 34.052,17                    | 157,30           | 34.209,47                    |

Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right, several smaller ones in the middle, and a few initials at the bottom.

## Tabella C/2018

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

### Anzianità di servizio

|         | <b>Docente scuola elementare</b>                     |
|---------|--|
| 0 - 8   | 19,00  |
| 9 - 14  | 14,00  |
| 15 - 20 | 8,00   |
| 21 - 27 | 3,00   |
| 28 - 34 | —  |
| da 35   | —  |
|         | <b>Docente diplomato istituti sec. II grado</b>      |
| 0 - 8   | 19,00  |
| 9 - 14  | 14,00  |
| 15 - 20 | 9,00   |
| 21 - 27 | 4,00   |
| 28 - 34 | —  |
| da 35   | —  |
|         | <b>Docente scuola media - Ins.educ.fis. sc.media</b> |
| 0 - 8   | 15,00  |
| 9 - 14  | 9,00   |
| 15 - 20 | 3,00   |
| 21 - 27 | —  |
| 28 - 34 | —  |
| da 35   | —  |
|         | <b>Docente laureato istituti sec. II grado</b>       |
| 0 - 8   | 15,00  |
| 9 - 14  | 9,00   |
| 15 - 20 | 3,00   |
| 21 - 27 | —  |
| 28 - 34 | —  |
| da 35   | —  |



**Tabella D/2018**

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

| <b>Anzianità di servizio</b> | <b>Valori mensili</b> |
|------------------------------|-----------------------|
| <b>Da 0 a 14 anni</b>        | 174,50                |
| <b>Da 15 a 27 anni</b>       | 214,80                |
| <b>Da 28 anni</b>            | 273,20                |



Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right, a signature below it, a signature to the left, a signature below that, a signature at the bottom right, and a signature at the bottom left.