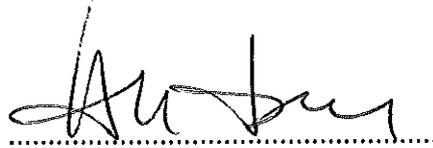


AGENZIA PROVINCIALE
PER LA
RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

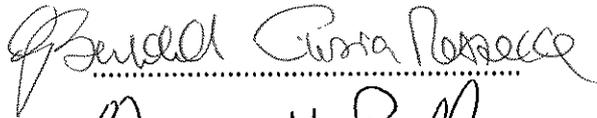
A seguito della deliberazione della Giunta provinciale n. 2384 di data 9 novembre 2012, ai sensi della quale l'A.P.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva l'accordo in ordine alle modalità di utilizzo, per il personale docente delle scuole ed istituti di istruzione elementare e secondaria della Provincia di Trento, delle risorse aggiuntive del fondo straordinario di cui all'articolo 3, comma 2, della l.p. n. 27/2010 denominato "FO.R.E.G.", ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale, rappresentata da:

dott. Aldo Duca – presidente



e la delegazione sindacale composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

per la FLC – CGIL



per la C.I.S.L. – Scuola



per la U.I.L. – Scuola del Trentino



per la GILDA degli Insegnanti



CONVENGONO E SOTTOSCRIVONO il 21.11.2012

l'accordo in ordine alle modalità di utilizzo, per il personale docente delle scuole ed istituti di istruzione elementare e secondaria della Provincia di Trento, delle risorse aggiuntive del fondo straordinario di cui all'articolo 3, comma 2, della l.p. n. 27/2010 denominato "FO.R.E.G.".

ACCORDO IN ORDINE ALLE MODALITA' DI UTILIZZO, PER IL PERSONALE DOCENTE DELLE SCUOLE ED ISTITUTI DI ISTRUZIONE ELEMENTARE E SECONDARIA DELLA PROVINCIA DI TRENTO, DELLE RISORSE AGGIUNTIVE DEL FONDO STRAORDINARIO DI CUI ALL'ARTICOLO 3, COMMA 2, DELLA L.P. N. 27/2010 DENOMINATO "FO.R.E.G."

**CAPO I
FONDO PER LA RIORGANIZZAZIONE
E L'EFFICIENZA GESTIONALE**

**Art. 1
Ambito di applicazione**

1. Il presente accordo si applica al personale docente delle scuole ed istituti di istruzione elementare e secondaria della provincia di Trento appartenente all'area definita dall'articolo 3, comma 1, punto 2), lettera a), del D.P.P. 20 novembre 2003, n. 44-7/Leg..

**Art. 2
Utilizzo delle risorse del Fondo straordinario ex articolo 3 l.p. n. 27/2010**

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

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

**CAPO II
CRITERI DI EROGAZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO
STRAORDINARIO EX ARTICOLO 3, COMMA 2, L.P. N. 27/2010
PER L'ANNO SCOLASTICO 2011/2012**

**Art. 3
Erogazione del Fondo straordinario
per l'anno scolastico 2011/2012**

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

- definire i piani di studio dell'istituzione scolastica sulla base dei piani di studio provinciali;



1



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

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

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

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

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

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

**CAPO III
COSTITUZIONE E FINANZIAMENTO DEL FONDO PER LA
RIORGANIZZAZIONE E L'EFFICIENZA GESTIONALE (FO.R.E.G.)
A PARTIRE DALL'ANNO SCOLASTICO 2012/2013**

**Art. 4
Costituzione e finanziamento del FO.R.E.G.**

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

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

Art. 5
Obiettivo di utilizzo del FO.R.E.G.

1. L'obiettivo di utilizzo del FO.R.E.G. è quello di incentivare il progetto di riorganizzazione delle attività nel settore scolastico attraverso il riconoscimento di effettivi strumenti di efficienza gestionale.
2. Per l'anno scolastico 2012/2013 le risorse del FO.R.E.G. di cui all'articolo 4, comma 2, dovranno essere utilizzate sulla base di criteri per il miglioramento della qualità del servizio, definiti secondo quanto previsto dall'articolo 6. Tali risorse sono destinate alle strutture scolastiche in relazione alla consistenza del personale assegnato alle medesime alla data dell'1 novembre 2012.

Art. 6
Contrattazione decentrata

1. Per l'anno scolastico 2012/13 dovranno essere utilizzati criteri che premino l'impegno dei singoli nella realizzazione delle strategie di sistema, oppure la promozione della qualità degli apprendimenti, l'impegno nella valutazione del sistema anche riferito agli apprendimenti degli studenti, lo sviluppo continuo della professionalità del docente.
In particolare potranno essere incentivate le iniziative di inclusione degli studenti con bisogni educativi speciali, di integrazione degli alunni stranieri, le azioni per la valorizzazione delle eccellenze, i progetti di orientamento volti alla riduzione dei tassi di abbandono e di insuccesso, i progetti per l'introduzione di metodologie innovative nella didattica, l'investimento dei docenti nella formazione anche linguistica, la partecipazione attiva a progetti per la sperimentazione della valutazione degli insegnanti e per la valutazione esterna delle istituzioni scolastiche e l'utilizzo di strumenti informatizzati per la gestione delle attività connesse alla didattica (es. registro elettronico e altro).
2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 7, a livello di Dipartimento della conoscenza, con accordo decentrato sono individuati i criteri generali di ripartizione delle risorse complessivamente a disposizione per il FO.R.E.G. per l'anno scolastico 2012/2013 e gli obiettivi generali da perseguire negli ambiti di cui al comma 1. Nel medesimo accordo sarà data indicazione dei criteri e modalità per l'erogazione al personale docente dei compensi connessi.
3. A livello di istituzione scolastica, la contrattazione decentrata definisce, tenuto conto degli obiettivi generali fissati nella contrattazione decentrata di cui al comma 2:
 - a) gli obiettivi specifici da perseguire;
 - b) i criteri per l'individuazione del personale coinvolto;
 - c) le modalità di distribuzione tra i vari obiettivi specifici delle risorse a disposizione dell'istituzione scolastica.
4. Il limite massimo del compenso spettante ai docenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi finanziati con le risorse di cui all'articolo 4, comma 2, è pari ad annui lordi € 1.000,00.
5. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche al personale a tempo determinato.

Art. 7
Parziale raggiungimento degli obiettivi

1. In casi eccezionali, adeguatamente motivati, di raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore al 100%, l'Amministrazione provvede, previa informazione alle Organizzazioni sindacali, alla proporzionale riduzione della quota agli stessi riferita.
2. Eventuali risorse non erogate sono destinate ad ulteriore finanziamento del F.O.R.E.G. per il secondo anno scolastico successivo a quello cui si riferisce il parziale raggiungimento degli obiettivi.



Art. 8
Assenze per malattia

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

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

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

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

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

gr

ata

H

NP

CAPO IV
DISPOSIZIONI MODIFICATIVE DEL VIGENTE CCPL

Art. 9
Contrattazione collettiva decentrata

1. All'articolo 5 "Contrattazione collettiva decentrata" del CCPL 29.11.2004, come sostituito dall'articolo 5 del CCPL 15.10.2007, il comma 3 è sostituito dal seguente:

"3. A livello di istituzione scolastica, la contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:

- a) criteri generali di utilizzazione del personale in rapporto alle attività previste dal progetto di istituto e criteri generali inerenti le prestazioni in regime di flessibilità e relativi ai ritorni pomeridiani;
- b) criteri riguardanti le assegnazioni del personale docente alle sezioni staccate e ai plessi;
- c) criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali;
- d) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- e) criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto, per l'attribuzione dei compensi accessori, per l'individuazione del personale da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto e per le attività comunque finanziate, eccetto quelle a destinazione vincolata."

Art. 10
Informazione preventiva

1. All'articolo 7 "Informazione preventiva" del CCPL 29.11.2004, come sostituito dall'articolo 7 del CCPL 15.10.2007 e modificato dall'articolo 1 dell'Accordo di data 10.2.2009, è aggiunta, dopo la lettera d. del comma 4, la seguente:

"d bis. criteri relativi all'organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario."

Art. 11
Modalità organizzative per l'esercizio della funzione docente

1. All'articolo 25 "Modalità organizzative per l'esercizio della funzione docente" del CCPL 29.11.2004, come modificato dall'articolo 4 del CCPL 5.9.2008, i commi 2, 4 e 5 sono sostituiti dai seguenti:

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

4. Gli obblighi di lavoro del personale docente sono articolati in attività di insegnamento ed in attività funzionali alla prestazione di insegnamento. Il dirigente scolastico predispose il piano annuale delle attività che il collegio dei docenti delibera. Con la stessa procedura, la deliberazione del collegio dei docenti potrà essere modificata nel corso dell'anno scolastico per far fronte a nuove esigenze. Il piano annuale delle attività contiene indicazioni in merito a:

a) aree di utilizzo:

- 1) delle ore da destinare alla realizzazione del progetto di istituto ai sensi dell'articolo 26, comma 4, del CCPL 29.11.2004, come sostituito dall'articolo 3 dell'accordo 28.09.2010, nonché delle altre ore previste all'articolo 26, commi 2, 3 e 4,
 - 2) delle 70 ore previste dall'accordo sulle "modalità di recupero del tempo lavoro" introdotto nel CCPL docenti con l'articolo 2 dell'accordo del 28.09.2010, come sostituito dall'articolo 1 dell'accordo del 16.08.2011,
 - 3) nella scuola primaria, della quota oraria eventualmente eccedente l'attività frontale fino alla concorrenza delle 22 ore di insegnamento;
- b) ripartizione dell'anno scolastico ai fini della valutazione periodica dello studente, ai sensi della normativa provinciale in materia di valutazione dello studente;
- c) programmazione di ambiti e priorità delle attività di formazione e aggiornamento del personale secondo il piano previsto dall'articolo 72 del CCPL 29.11.2004.



5

5. Nell'ambito del calendario scolastico delle lezioni definito a livello provinciale, l'attività di insegnamento si svolge in 22 ore settimanali nella scuola primaria e in 18 ore settimanali nelle scuole ed istituti d'istruzione secondaria ed artistica, distribuite in non meno di cinque giornate settimanali. Alle 22 ore settimanali di insegnamento stabilite per gli insegnanti della scuola primaria, vanno aggiunte 2 ore da dedicare, anche in modo flessibile e su base plurisettimanale, alla programmazione didattica da attuarsi in incontri collegiali dei docenti interessati, in tempi non coincidenti con l'orario delle lezioni. Nell'ambito delle 22 ore d'insegnamento, la quota oraria eventualmente eccedente l'attività frontale e di assistenza alla mensa viene destinata, previa programmazione, ad attività di arricchimento dell'offerta formativa e di recupero individualizzato o per gruppi ristretti di alunni con ritardo nei processi di apprendimento, anche con riferimento ad alunni 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."

2. All'articolo 25 "Modalità organizzative per l'esercizio della funzione docente" del CCPL 29.11.2004, come modificato dall'articolo 4 del CCPL 5.9.2008, dopo il comma 5 è aggiunto il seguente: "5bis. Il dirigente scolastico, tenuto conto degli indirizzi contenuti nel progetto d'istituto e delle aree di utilizzo e delle priorità programmate dal collegio dei docenti nel piano annuale delle attività, organizza i tempi di lavoro del personale docente. A tale scopo il dirigente scolastico, all'inizio dell'anno scolastico, determina per ogni docente un piano di utilizzo delle ore, sentite le eventuali proposte dei docenti interessati."

3. All'articolo 25 "Modalità organizzative per l'esercizio della funzione docente" del CCPL 29.11.2004, come modificato dall'articolo 4 del CCPL 5.9.2008, dal comma 7 è eliminato il seguente periodo: "La relativa delibera viene assunta dal Consiglio di istituto, sulla base delle proposte del Collegio docenti."

4. All'articolo 25 "Modalità organizzative per l'esercizio della funzione docente" del CCPL 29.11.2004, come modificato dall'articolo 4 del CCPL 5.9.2008, al comma 8 le parole "Sovrintendenza scolastica provinciale" sono sostituite dalle parole "struttura provinciale competente in materia di istruzione".

Art. 12

Modalità di recupero del tempo lavoro nel secondo ciclo

1. La rubrica "Modalità di recupero del tempo lavoro" dell'articolo 2 dell'accordo sull'utilizzo delle ore di recupero del 28.09.2010, come sostituito dall'articolo 1 dell'accordo di modifica del 16.08.2011, è sostituita con la seguente rubrica "Modalità di recupero del tempo lavoro nel secondo ciclo".

2. All'articolo 2 dell'accordo sull'utilizzo delle ore di recupero del 28.09.2010, come sostituito dall'articolo 1 dell'accordo di modifica del 16.08.2011, al comma 1, dopo le parole "nelle istituzioni scolastiche" sono inserite le parole "del secondo ciclo".

3. All'articolo 2 dell'accordo sull'utilizzo delle ore di recupero del 28.09.2010, come sostituito dall'articolo 1 dell'accordo di modifica del 16.08.2011, il comma 3 è sostituito dal seguente: "3. Le prestazioni di cui al presente articolo devono essere svolte entro il termine dell'anno scolastico, in coerenza con il Progetto di Istituto. Il dirigente scolastico – in tempo utile prima del termine delle lezioni – avrà cura di predisporre un piano di utilizzo anche attraverso attività funzionali all'insegnamento, tenendo conto dell'effettivo servizio prestato e della tipologia del contratto."

4. All'articolo 2 dell'accordo sull'utilizzo delle ore di recupero del 28.09.2010, come sostituito dall'articolo 1 dell'accordo di modifica del 16.08.2011, dopo il comma 5 è aggiunto il seguente: "5 bis. 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 è di due ore ogni 18 ore di supplenza secondo un programma che viene comunicato all'atto della stipula del contratto di lavoro. Tali ore sono retribuite con il fondo di istituto per un importo orario risultante dividendo per 70 il compenso annuale lordo previsto dall'articolo 28 del CCPL 29.11.2004."

Art. 13

Attività funzionali all'insegnamento e di potenziamento formativo

1. All'articolo 26 "Attività funzionali all'insegnamento e di potenziamento formativo" del CCPL 29.11.2004, come da ultimo sostituito dall'articolo 3 dell'accordo sull'utilizzo delle ore di recupero del 28.9.2010, la lettera b. del comma 3 è sostituita dalla seguente:

"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 prevedere di massima un impegno non superiore alle quaranta ore annue;"

2. All'articolo 26 "Attività funzionali all'insegnamento e di potenziamento formativo" del CCPL 29.11.2004, come da ultimo sostituito dall'articolo 3 dell'accordo sull'utilizzo delle ore di recupero del 28.9.2010, i punti B1. e B3. della lettera B. del comma 4 sono sostituiti dai seguenti:

"B1. 20 ore per la realizzazione del progetto d'istituto, utilizzate secondo quanto previsto dal piano annuale di attività.

B3. 10 ore per attività di formazione e di aggiornamento su ambiti e priorità individuate dal collegio docenti per supportare e qualificare il progetto d'istituto."

3. All'articolo 26 "Attività funzionali all'insegnamento e di potenziamento formativo" del CCPL 29.11.2004, come da ultimo sostituito dall'articolo 3 dell'accordo sull'utilizzo delle ore di recupero del 28.9.2010, il comma 6 è sostituito dal seguente:

"6. Per assicurare un rapporto efficace con le famiglie e gli studenti, in relazione alle diverse modalità organizzative del servizio, il consiglio d'istituto, acquisite le proposte del collegio dei docenti, approva nel progetto d'istituto le effettive opportunità di coinvolgimento delle famiglie fornendo in particolare indicazioni al dirigente scolastico sulle modalità organizzative per lo svolgimento dei rapporti con le famiglie e gli studenti, assicurando la concreta accessibilità al servizio, compatibilmente con le esigenze di funzionamento dell'istituto e prevedendo idonei strumenti di comunicazione tra istituto e famiglie."

4. All'articolo 26 "Attività funzionali all'insegnamento e di potenziamento formativo" del CCPL 29.11.2004, come da ultimo sostituito dall'articolo 3 dell'accordo sull'utilizzo delle ore di recupero del 28.9.2010, è abrogato il comma 9.

Art. 14

Sorveglianza degli alunni

1. L'articolo 27 "Sorveglianza degli alunni trasportati" del CCPL 29.11.2004 è sostituito dal seguente:

"Art. 27

Sorveglianza degli alunni

1. Per rispondere alle esigenze della sorveglianza degli alunni, in particolare quelli trasportati, il Consiglio di Istituto, 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 curricolare all'interno dell'orario di insegnamento;
- b) ricorrendo alle prestazioni di cui al comma 4 dell'articolo 26;
- c) ricorrendo alle attività aggiuntive di insegnamento riconosciute nel Fondo dell'istituzione scolastica;
- d) ricorrendo al Fondo provinciale appositamente costituito per € 200.000,00.

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 5 bis dell'articolo 25."

Art. 15
Flessibilità organizzativa e didattica

1. All'articolo 28 "Flessibilità organizzativa e didattica" del CCPL 29.11.2004, al comma 3 sono abrogate le parole "sulla base di un progetto deliberato dal collegio docenti".

Art. 16
Funzioni strumentali al progetto d'istituto

1. All'articolo 35 "Funzioni strumentali al progetto d'istituto" del CCPL 29.11.2004, come sostituito dall'articolo 18 del CCPL 15.10.2007, il comma 2 è sostituito dal seguente:

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

Art. 17
Il piano annuale delle Istituzioni scolastiche

1. All'articolo 72 "Il piano annuale delle Istituzioni scolastiche" del CCPL 29.11.2004, il comma 1 è sostituito dal seguente:

"1. In ogni Istituzione scolastica il collegio dei docenti delibera, all'interno del piano annuale delle attività, il Piano annuale delle attività di formazione destinate ai docenti, programmando e definendo gli ambiti di intervento, le priorità tra gli stessi e tra gli ambiti di intervento, le attività di formazione e aggiornamento nonché le priorità tra le stesse, coerentemente con gli obiettivi e i tempi del Progetto d'Istituto."

Art. 18
Fondo d'istituto

1. All'articolo 89 "Fondo d'istituto" del CCPL 29.11.2004, come sostituito dall'articolo 51 del CCPL 15.10.2007 e ulteriormente modificato dall'articolo 24 del CCPL 5.9.2008, le parole "debito formativo" contenute nella lettera a1) del comma 3 sono sostituite con le parole "carenze negli apprendimenti".

2. All'articolo 89 "Fondo d'istituto" del CCPL 29.11.2004, come sostituito dall'articolo 51 del CCPL 15.10.2007 e ulteriormente modificato dall'articolo 24 del CCPL 5.9.2008, la lettera e. del comma 4 è sostituita dalla seguente:

"e. funzioni strumentali al Progetto d'Istituto, individuate secondo quanto previsto dall'articolo 35 del CCPL 29.11.2004, come sostituito dall'articolo 18 del CCPL 15.10.2007 e modificato dall'articolo 16 dell'Accordo di data 21.11.2012."

3. All'articolo 89 "Fondo d'istituto" del CCPL 29.11.2004, come sostituito dall'articolo 51 del CCPL 15.10.2007 e ulteriormente modificato dall'articolo 24 del CCPL 5.9.2008, il comma 5 è sostituito dal seguente:

"5. Il Consiglio di istituto, in coerenza con i criteri generali stabiliti dalla contrattazione decentrata di cui all'articolo 5, comma 3, lett. e), con propria deliberazione finanzia le attività da retribuire di cui ai commi precedenti, nel limite delle risorse finanziarie disponibili."

Art. 19
Norme disciplinari

1. Nei confronti del personale destinatario di questo Accordo, si applicano le norme disciplinari contenute nell'Allegato 1), che introduce l'Allegato G) al CCPL di data 29.11.2004.
2. A decorrere dall'entrata in vigore di questo Accordo, sono abrogate le norme contenute nel Capo IV del Titolo III del CCPL di data 29.11.2004, compatibilmente con quanto previsto all'articolo 10 "Successione di norme in materia disciplinare".

CAPO V
NORME FINALI

Art. 20
Clausola di salvaguardia

1. Le parti firmatarie si impegnano ad una verifica congiunta sull'applicazione del presente Accordo entro un anno dalla sottoscrizione dell'Accordo medesimo.
2. In relazione ad una eventuale revisione delle risorse disponibili per gli anni a partire dall'anno scolastico 2013/2014, sarà rivista la disciplina del F.O.R.E.G., così come definita dal presente accordo, per adeguarla alle nuove disponibilità finanziarie. In tale sede le parti prenderanno atto altresì dell'eventuale realizzazione di economie di gestione secondo quanto previsto dall'articolo 20 della l.p. n. 18/2011.
3. E' fatto salvo, per l'intero periodo di riferimento, il contenuto di eventuali atti e accordi riferiti all'anno scolastico 2012/2013 adottati prima dell'entrata in vigore del presente testo contrattuale sulle materie oggetto di modifica ai sensi del Capo IV.

gn

GI

gn

gn

gn

gn

gn

gn

ALLEGATO G)
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 nel codice di comportamento allegato al Contratto collettivo medesimo (Allegato E).
4. In tale specifico contesto, tenuto conto della funzione docente che è garanzia della libertà di insegnamento e dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il docente svolge la propria attività così come prevista dal Contratto di lavoro e deve in particolare:
 - a. svolgere le attività didattiche nel rispetto del progetto di istituto;
 - b. partecipare alle riunioni degli organi collegiali;
 - c. partecipare ai lavori delle commissioni d'esame e di concorso di cui sia stato nominato componente;
 - d. osservare le norme del CCPL e le disposizioni impartite dall'Amministrazione in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - e. rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti e le norme in materia di privacy;
 - f. non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - g. mantenere con colleghi/e ed utenti della scuola rapporti interpersonali uniformati a principi di correttezza, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - h. non attendere ad attività, ancorché non remunerate, che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;
 - i. tenere, secondo le prescrizioni vigenti, i registri e le altre forme di documentazione previste da specifiche disposizioni vigenti per il profilo professionale del docente;
 - j. in relazione alla specifica disciplina di insegnamento, assicurare una gestione della docenza idonea ad evitare danni agli/alle allievi/e;
 - k. avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati;
 - l. non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
 - m. non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, nonché, salvo quelli d'uso o di modico valore, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
 - n. osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali della scuola da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
 - o. comunicare all'Amministrazione scolastica la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
 - p. in caso di malattia, rispettare le regole stabilite dal CCPL in vigore, salvo comprovato impedimento;
 - q. curare il proprio aggiornamento professionale partecipando anche a corsi di formazione;

- r. informare l'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è stata esercitata l'azione penale, nonché dei successivi sviluppi del processo penale;
- s. resta in ogni caso fermo quanto previsto dal presente accordo e dal contratto collettivo provinciale docenti.

Art.2 Molestie sessuali

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

Art.3 Mobbing

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

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

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

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

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

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

- a. affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b. favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione/i. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'amministrazione ed il

Vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni membro effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

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

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

Art.4 Sanzioni e procedure disciplinari

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

- a. richiamo verbale;
- b. richiamo scritto (censura);
- c. multa di importo variabile non superiore a quattro ore di retribuzione;
- d. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di novanta giorni;
- 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 40 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 data di acquisizione della notizia dell'infrazione da parte della struttura competente.

7. Per le infrazioni punibili fino al massimo della sospensione di 10 giorni e, in ogni caso, per i procedimenti disciplinari riguardanti personale con rapporto a termine, il termine di preavviso per l'audizione e il termine di conclusione del procedimento sono, rispettivamente, ridotti a 10 e 60 giorni. Tale ultimo termine, in deroga a quanto previsto dal comma 6, ultimo periodo, decorre dalla data di contestazione dell'addebito.

8. Qualora, per grave e oggettivo impedimento del docente, si sia verificato un differimento superiore ai 10 giorni 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.

9. La violazione dei termini previsti dal presente articolo, ad eccezione di quello indicato al comma 5, comporta, per l'Amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare.

10. 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 altre comunicazioni, il docente può altresì indicare un numero fax di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. Le medesime forme di comunicazione possono essere utilizzate dal dipendente o dal suo procuratore nei confronti dell'Amministrazione.

11. Al docente o, su espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico, con applicazione della vigente normativa in materia di accesso ai documenti amministrativi.

12. 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.

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

14. 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.

15. In caso di dimissioni del docente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento, o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, 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.

16. 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.

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.

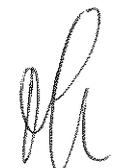
3. Al docente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

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;
- 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, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- i. sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori, che assumono forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro/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 90 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1 per:

- a. recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5, quando sia stata comminata la sanzione massima ivi prevista;
- b. particolare gravità delle mancanze previste dal comma 5;
- c. persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- d. uso dell'impiego ai fini di interesse personale;
- e. occultamento o illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni, di spettanza o di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il docente abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- f. esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g. atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, 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.

gn 6

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, a circular stamp, and several smaller initials below.

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.

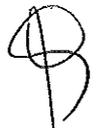
10. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a. assenza priva di una valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiori a nove nel corso degli ultimi 10 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. recidiva, nel biennio, di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona rivolti nei confronti di altri/e colleghi/e o degli/delle allievi/e;
- f. 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;
- g. 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, in più di una occasione, di 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;
- 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. gravi e plurime condotte, nell'ambiente di lavoro, nei confronti di altri dipendenti, di alunni/e, loro familiari o terzi, aggressive o moleste – anche di carattere sessuale - o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- d. recidiva, nel biennio, di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, gravemente lesivi della dignità della persona;
- e. recidiva nell'ipotesi di cui alla lettera j) del comma 5;
- f. 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;
- g. 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. vale a dire in caso di condanna non inferiore ai tre anni di reclusione per i delitti di: peculato non momentaneo (art. 314, primo comma c.p.), concussione (317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (319 ter). 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;
- h. delitti e misure di prevenzione previsti dall'art. 15, lett. da a) ad f), l. n. 55/1990, dall'art. 94, c. 2, d. lgs. n. 267/2000 nonché dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, vale a dire:

7



associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 4, D.P.R. 309/1990), delitto di cui all'art. 73 del D.P.R. cit. concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, se la pena irrogata non sia inferiore a 1 anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti nonché il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione ai predetti reati; peculato non momentaneo (art. 314, primo comma c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), malversazione a danno dello Stato (316-bis), concussione (317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (319 ter); delitto non colposo se sia stata inflitta la reclusione di almeno 2 anni; applicazione di una misura di prevenzione con provvedimento definitivo per presunta appartenenza ad una delle associazioni di cui all'art. 1, l. n. 575/1965 e s.m.. Resta fermo quanto sopra previsto alla lett. f);

- i. altri gravi delitti commessi in servizio, oppure per delitti dolosi, che, seppur commessi al di fuori del servizio, abbiano una diretta incidenza sullo svolgimento del rapporto di lavoro non consentendone 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.

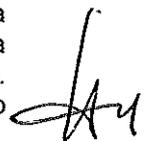
Art.7

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. 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. Nei casi di cui ai commi 1 e 2 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del docente ovvero dalla presentazione, da parte dell'interessato, dell'istanza di riapertura del procedimento ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. È dovere del docente informare l'Amministrazione sullo stato del procedimento penale e sulle condanne riportate. La ripresa o la riapertura del procedimento disciplinare avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito salvo il caso di manifesta sussistenza di motivi per disporre l'immediata archiviazione del procedimento. Il procedimento ripreso o riaperto deve concludersi entro 180 giorni. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura



4. 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.

5. Il docente, licenziato per fatti di rilievo penale ai sensi dell'art. 5, comma 10, lett. f. e comma 11, lett. h. i. j. e k., 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.

6. 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 90 giorni, 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.

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

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



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 è sospeso d'ufficio dal servizio, con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. L'Amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del docente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.
3. Il docente può essere 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 10.
4. Nel caso sia disposto il giudizio per i seguenti reati previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001: peculato non momentaneo (art. 314, c. 1 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.) e corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), 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, si applica quando previsto dal successivo comma 5. 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 10. In tali casi il docente trasferito o attributario di altro incarico può essere mantenuto nella nuova sede o nel nuovo incarico su sua richiesta o per motivate esigenze di servizio.
5. Fermo restando quanto previsto dai commi da 1 a 4, sussiste l'obbligo di immediata sospensione dal servizio nel caso di condanna non definitiva o definitiva - anche se a pena sospesa, nelle ipotesi previste dalla legge e in particolare per i reati e i provvedimenti contemplati dall'art. 94, d. lgs. n. 267/2000, vale a dire: peculato non momentaneo (art. 314, c. 1 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), delitto non colposo per il quale sia stata irrogata la pena non inferiore a 2 anni di reclusione confermata in appello, applicazione di misura di prevenzione con provvedimento non definitivo per presunta appartenenza ad una delle associazioni di cui all'art. 1, l. n. 575/1965 e s.m.. La sospensione è revocata nel caso di successiva sentenza, anche non definitiva, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione nonché nel caso di cui al comma 10.
6. Fermo restando quanto previsto dai commi da 1 a 4, per i seguenti delitti o provvedimenti previsti dall'art. 15, l. n. 55/1990 e dall'art. 94, d. lgs. n. 267/2000, è disposta l'immediata sospensione obbligatoria dal servizio solo in caso di condanna definitiva o provvedimento per: associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 4, D.P.R. 309/1990), delitto di cui all'art. 73 del D.P.R. cit. concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, se la pena irrogata non sia inferiore a 1 anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti nonché il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione ai predetti reati; peculato momentaneo (art. 314, secondo comma c.p.), altri delitti commessi con abuso di poteri o violazione di doveri inerenti a una pubblica funzione o a un pubblico servizio per i quali sia stata irrogata la pena della reclusione complessivamente superiore a 6 mesi; delitto non colposo se sia stata inflitta la reclusione di almeno 2 anni; applicazione di misura di prevenzione, con provvedimento definitivo, per presunta appartenenza ad una delle associazioni di cui all'art. 1, l. n. 575/1965 e s.m..
7. Al docente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 6 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale e gli assegni del nucleo familiare.



8. 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.

9. 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.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni 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.

11. 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. 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.









38121 TRENTO
Via R. Guardini, 40
Tel. 0461 830312
Fax. 0461 427728
www.uilscuolatn.it
email: uilsetn@tin.it

UIL SCUOLA DEL TRENTO

NOTA A VERBALE

UIL Scuola, fin dall'inizio della trattativa relativa alla armonizzazione dei contratti collettivi di lavoro a seguito delle avvenute modifiche della Legge Provinciale 5 del 7 agosto 2006, ha chiesto la necessaria rivisitazione del CCPL dei Dirigenti Scolastici.

Tutto ciò nella precisa convinzione che una più attenta esplicitazione dei criteri relativi alla mobilità dei Dirigenti scolastici, così come una puntuale ridefinizione dei parametri di cui all'articolo 63 (CCPL 2002-2005 di data 31.10.2006 "Retribuzione di posizione") siano centrali nell'ottica di una ridefinizione della governance di una scuola diventata autonoma e tutelata a livello costituzionale dopo la modifica del Titolo V occorsa nel 2001.

Tale richiesta viene oggi ad assumere particolare rilevanza, tenuto conto delle avvenute assegnazioni di inizio agosto: ancora una volta sembra sia circolato, anche se sicuramente non in modo prevalente, l'antico e diffuso criterio della discrezionalità delle scelte, in contrasto con i criteri concertati con le OOSS.

F.to Pietro Di Fiore
Segr. Prov. UIL Scuola - Trento



UIL SCUOLA – Trento



GILDA degli Insegnanti

NOTA A VERBALE

UIL Scuola e GILDA degli Insegnanti hanno chiesto alla controparte pubblica che non fosse modificata la norma contrattuale di cui al comma 5 del vigente articolo 2 "Modalità di recupero del tempo lavoro", riferita alle attività aggiuntive di insegnamento prestate dal personale assunto con contratto a tempo determinato per supplenze brevi. Così come scritta, si viene a costituire una deroga peggiorativa rispetto ai compensi orari definiti dai Contratti Collettivi Provinciale e Nazionale.

A tal proposito non si vogliono, quindi, tacere rilievi circa il rispetto dei limiti precisi e stringenti imposti dalle Norme di attuazione, a partire dal DPR 15 luglio 1988 n° 405 e successive modifiche e integrazioni.

F.to Pietro Di Fiore

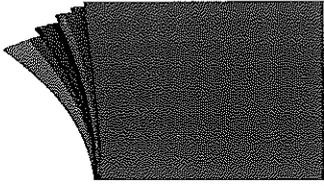
UIL SCUOLA – Trento

A handwritten signature in black ink, appearing to be "P. Di Fiore".

F.to Isaia Iorfida

GILDA degli Insegnanti

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Isaia Iorfida".



FLC CGIL

*federazione
lavoratori
della conoscenza*

DEL TRENTINO

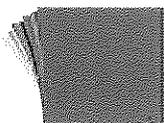
NOTA A VERBALE

Trento, 21 novembre 2012

La Flc anche in occasione della firma del presente accordo ritiene doveroso ribadire che il riconoscimento della flessibilità, ottenuto finora solo per gli insegnanti supplenti brevi della scuola secondaria di secondo grado, vada esteso anche a tutti gli altri insegnanti brevi della scuola primaria e della scuola secondaria di primo grado.

Nell' auspicio quindi che l'art.28 del CCPL del 29.11.2004 , rivolto solo al personale docente a tempo indeterminato e determinato annuale o fino al termine delle attività didattiche, venga esteso a tutti gli altri docenti brevi rimane in attesa dell'apertura contrattuale per la revisione e l'aumento del compenso ivi previsto.

Gloria Beboldi Silvia Porecca



FLC CGIL

federazione
lavoratori
della conoscenza

NOTA A VERBALE SU ALLEGATO 1) DI CUI ALL'ART. 4

La FLC CGIL mantiene la sua contrarietà esposta al tavolo A.P.Ra.N. sulla mancata previsione, al comma 2, della contestazione scritta da parte del dirigente scolastico del/i fatto/i addebitato/i.

Prevedere, per l'irrogazione del richiamo verbale, la sola contestazione verbale non permette al docente interessato di preparare la propria difesa in occasione del colloquio con il dirigente.

Trento, 21 novembre 2012

