CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DI ENAIP TRENTINO, ISTITUTO PAVONIANO ARTIGIANELLI ED UNIVERSITA' POPOLARE TRENTINA – SCUOLA DELLE PROFESSIONI PER IL TERZIARIO

INDICE

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Finalità ed ambito di applicazione

Art. 2 Durata e decorrenza

Art. 3 Composizione delle liti

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Informazione

Art. 5 Della libertà e attività sindacale

Art. 6 Diritto di Assemblea

Art. 7 Contributi sindacali

Art. 8 Diritto di sciopero

Art. 9 Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

CAPO III – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10 Rapporto di lavoro ed assunzioni

Art. 11 Contratto individuale di lavoro

Art. 12 Periodo di prova

Art. 13 Limiti allo svolgimento di altra attività lavorativa

Art. 14 Rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 15 Rapporto di lavoro a tempo determinato

Art. 16 Patrocinio legale

CAPO IV– ORDINAMENTO PROFESSIONALE E RETRIBUZIONE

Art. 17 Classificazione e inquadramento del personale ATA e docente

Art. 18 Posizioni retributive e progressione economica

Art. 19 Struttura della retribuzione e determinazione del trattamento economico

Art. 20 Tredicesima mensilità

Art. 21 Lavoro straordinario e prestazioni aggiuntive

Art. 22 Flessibilità organizzativa e didattica

Art. 23 Indennità e maggiorazioni

Art. 24 Norme particolari per i Direttori di Unità Operativa

Art. 25 Retribuzione di risultato per i Direttori di Unità Operativa ed i Dirigenti di Ente

Art. 26 Viaggi di missione

Art. 27 Servizio mensa e ristorazione

Art. 28 Trattenute per scioperi

Art. 29 Previdenza integrativa e Fondo sanitario

CAPO V – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 30 Orario di lavoro del personale ATA ed Educatore

Art. 31 Orario di lavoro del personale docente e relativi compensi

Art. 32 Rientro in servizio dei docenti dopo il 30 aprile

Art. 33 Incarichi aggiuntivi

Art. 34 Attribuzione di funzioni

Art. 35 Incarichi e compensi per i docenti dell'Alta Formazione Professionale

Art. 36 Aggiornamento e riqualificazione del personale

Art. 37 Fondo per la Riorganizzazione e l'Efficienza Gestionale (FO.R.E.G.)

CAPO VI – ASSENZE DAL LAVORO

Art. 38 Assenze per malattia

Art. 39 Tutela delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri

Art. 40 Infortuni su lavoro

Art. 41 Permessi retribuiti

Art. 42 Diritto allo studio

Art. 43 Aspettativa non retribuita

Art. 44 Permessi non retribuiti

Art. 45 Permessi brevi con recupero

Art. 46 Aspettativa per funzioni elettive

Art. 47 Riposo settimanale e giorni festivi

Art. 48 Ferie

CAPO VII – MOBILITÀ E TRASFERIMENTI

Art. 49 Mobilità del personale

Art. 50 Trasferimenti di personale da Enti non firmatari del CCPL

CAPO VIII – NORME DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARI

Art. 51 Obblighi del dipendente

Art. 52 Molestie sessuali

Art. 53 Mobbing

Art. 54 Obbligo della divisa

CAPO IX – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 55 Preavviso

Art. 56 Riammissione in servizio

Art. 57 Trattamento di fine rapporto

CAPO X – NORME TRANSITORIE

Art. 55 Norma transitoria

ALLEGATI

Allegato 1 Classificazione ed inquadramento del personale

Allegato 2 Trattamento economico al 1.1.2017

Allegato 3 Compensi per viaggi d'istruzione e visite guidate e disciplina dei viaggi di missione

Allegato 4 Anticipazione del trattamento di fine rapporto

Allegato 5 Graduatorie e Mobilità

Allegato 6 Codice disciplinare

Allegato 7 Codice di comportamento

Allegato 8 Codice di condotta contro le molestie sessuali

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

FINALITA' ED AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Questo contratto collettivo disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente degli Enti firmatari. La finalità del sistema di istruzione e formazione professionale è quella di promuovere lo sviluppo educativo, culturale e professionale degli studenti per favorirne la crescita personale e l'inserimento lavorativo, nonché la qualificazione, l'aggiornamento e la riqualificazione dei lavoratori, in un'ottica di formazione permanente.
2. Le parti danno atto che questo contratto è un complesso normativo unitario che sostituisce ad ogni effetto le norme del precedente Testo Unico sottoscritto in data 16 giugno 2021 e dei successivi accordi.
3. Al personale dipendente degli Enti firmatari di questo contratto sono riconosciuti un trattamento economico equivalente a quello del personale dipendente della Provincia Autonoma di Trento che svolge analoghe funzioni ed un analogo trattamento normativo in quanto compatibile con il rapporto di natura privata e salvo diverso accordo fra le Parti su aspetti specifici. A tal fine le Parti si impegnano a ritrovarsi puntualmente per analizzare e, per quanto compatibili, recepire le modifiche che dovessero intervenire per il corrispondente personale della Provincia autonoma di Trento.
4. Per "analoghe funzioni" si intendono anche quelle svolte dal personale dipendente della Provincia autonoma di Trento del comparto delle autonomie locali, per quanto riguarda l'inquadramento e la retribuzione dei Dirigenti e dei Direttori di Unità Operativa e in relazione ad alcuni aspetti dell'inquadramento e della retribuzione del personale ATA, come specificato nell'articolo 22. Considerata la specificità e la complessità dell'attività svolta dagli Enti, si prevede la possibilità di inserire in questo CCPL nuove e diverse figure professionali con inquadramento ed aggancio retributivo, a parità di categoria o livello, definiti in analogia con il personale della Provincia autonoma di Trento.
5. L'ambito territoriale di applicazione del presente contratto collettivo è la provincia di Trento.
6. Per quanto non previsto da questo contratto si applicano le norme di legge riguardanti il rapporto di lavoro privato.

Art. 2

DURATA E DECORRENZA

1. Questo contratto decorre dal 1° settembre 2025 e scade il 31 dicembre 2027. Il contratto si rinnova tacitamente ogni tre anni qualora non sia stata data disdetta almeno sei mesi prima della scadenza da una delle parti.
2. Nel caso di tacito rinnovo, su richiesta di una delle parti o comunque almeno tre mesi prima della scadenza, i firmatari si ritrovano per studiare eventuali modifiche anche alla luce di una valutazione complessiva del contratto.

Art. 3

COMPOSIZIONE DELLE LITI

1. Le parti concordano sull'esigenza di individuare forme di composizione delle liti connesse al rapporto di lavoro che consentano di prevenire il ricorso all'autorità giudiziaria.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

INFORMAZIONE

1. Gli Enti garantiscono una costante informazione, a carattere preventivo, alle Organizzazioni Sindacali firmatarie di questo contratto sugli atti generali che riguardano i lavoratori dipendenti, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi nonché i progetti di sviluppo.

Art. 5

DELLA LIBERTA' E ATTIVITA' SINDACALE

1. Per lo svolgimento dell'attività sindacale a livello nazionale, provinciale e aziendale è riconosciuto a ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie di questo contratto il numero complessivo di ore di permessi retribuiti per ciascun anno formativo considerato come costo ammissibile dalla Provincia autonoma di Trento.
2. Il computo delle ore di permessi retribuiti spettante ad ognuna delle organizzazioni sindacali è determinato sulla base del totale degli iscritti a ciascuna di esse, desunto dal numero di ritenute mensili a titolo di riscossione dei contributi sindacali operate sugli stipendi del mese di dicembre con cadenza biennale, a partire dal mese di dicembre 2021.
3. Per il calcolo delle ore e del numero degli iscritti si opera con riferimento unitario all'insieme degli Enti firmatari di questo contratto, fatta salva la possibilità di altri Enti del settore di unirsi agli Enti firmatari per la gestione dei diritti previsti da questo articolo, nelle modalità stabilite dalle disposizioni provinciali in materia.
4. Nei limiti del monte ore come sopra stabilito sono riconosciuti, per ciascuna organizzazione sindacale, all'inizio dell'anno formativo, permessi sindacali annuali a favore dei dirigenti designati dalle OO.SS.
5. Altri permessi sindacali, fino alla concorrenza del monte ore stabilito, sono concessi in corso d'anno, con preavviso non inferiore alle 48 ore, ai dirigenti sindacali designati dalle OO.SS.
6. Hanno rappresentatività le OO.SS. che superano la soglia complessiva del 5% degli associati rispetto al totale del personale degli Enti firmatari del presente contratto.
7. Le OO.SS. rappresentative hanno diritto di affiggere, in appositi spazi messi a disposizione dagli Enti in luoghi accessibili al personale dell'U.O., materiali informativi, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 6

DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. I dipendenti dei rispettivi Enti hanno diritto di riunirsi durante l'orario di lavoro nei limiti di 12 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Per il personale docente e per gli assistenti educatori l'Assemblea si svolge di norma all'inizio o alla fine dell'attività didattica della giornata.
2. Le assemblee, che possono riguardare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette singolarmente o congiuntamente dalle Rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 300/70 e/o dalle OO.SS. rappresentative, nella sede di lavoro con ordine del giorno su materia di interesse sindacale e del lavoro, e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate alla Direzione Generale dell'Ente datore di lavoro ed alla Direzione di Unità Operativa interessata. Le comunicazioni dovranno pervenire almeno 5 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'assemblea. Possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, anche dirigenti esterni del sindacato.
3. I dipendenti che intendono partecipare all'assemblea devono darne comunicazione scritta preventiva almeno 48 ore prima dell'assemblea al Direttore di Unità Operativa al fine del computo delle ore usufruite individualmente e per l'adeguamento dell'organizzazione dell'attività dell'Unità Operativa.
4. Le ore da computarsi saranno riferite, nell'ambito dell'orario di servizio, alla durata dell'assemblea e ai relativi trasferimenti.
5. Su richiesta scritta della rappresentanza sindacale aziendale e/o della Organizzazione Sindacale Provinciale, l'Ente assicura la disponibilità di locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e delle altre iniziative promosse dalle OO.SS.
6. Sono consentite, nell'ambito delle 12 ore, anche assemblee che coinvolgono il personale di più Enti o Istituzioni formative, convocate con le stesse modalità.
7. Le assemblee sindacali possono svolgersi presso le sedi degli Enti anche fuori dell'orario di servizio, purché ciò non comporti aggravio di costi per l'Ente stesso.

Art. 7

CONTRIBUTI SINDACALI

1. I lavoratori hanno diritto di rilasciare una delega a favore dell'organizzazione sindacale prescelta per la ritenuta dei contributi associativi, stabiliti dall'organizzazione sindacale medesima, sulle proprie retribuzioni e competenze mensili.
2. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato mediante comunicazione scritta, indirizzata all'Ente datore di lavoro.
3. La revoca ha effetto, ai fini del computo delle ritenute, a decorrere dal primo mese successivo a quello della data della comunicazione.
4. La riscossione viene effettuata dall'Ente mediante ritenuta il cui ammontare viene versato entro il quindicesimo giorno del mese successivo secondo le modalità indicate dalle OO.SS. interessate.

Art. 8

DIRITTO DI SCIOPERO

1. Il diritto di sciopero è garantito in conformità ai principi della Costituzione ed alle norme di legge.

Art. 9

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato ogni tre anni dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali. In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori al loro interno.
2. Per quanto riguarda le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, i suoi doveri e le sue prerogative, si fa riferimento alla disciplina specifica di cui al D. Lgs. 81/2008 e norme di attuazione. Quando è prevista la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, viene redatto apposito verbale nel quale sono riportate anche le osservazioni e le proposte dallo stesso formulate. Il numero minimo di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è quello indicato dall'articolo 47, comma 7, del D. Lgs. 81/2008: 1 nelle aziende fino a 200 lavoratori, 3 nelle aziende da 201 a 1000 lavoratori.
3. Per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza utilizza appositi permessi retribuiti orari pari a 84 ore complessive per anno formativo, delle quali non più di 42 ore di docenza complessive per anno formativo se il rappresentante dei lavoratori appartiene alla categoria docenti. Per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art. 50 del D. Lgs. 81/2008, il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro.
4. La formazione iniziale avrà contenuti e durata conforme a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 e norme di attuazione, e potrà essere svolta anche in modalità e-learning.

Capo III – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10

RAPPORTO DI LAVORO ED ASSUNZIONI

1. Nel rispetto dei requisiti d'accesso previsti dalle disposizioni provinciali, tutte le assunzioni del personale docente sono effettuate previo superamento di apposite procedure selettive; qualora le graduatorie siano esaurite o in assenza di graduatorie, gli Enti possono procedere alle assunzioni a tempo determinato nel rispetto dei requisiti d'accesso previsti per ciascuna disciplina.
2. L'assunzione a tempo indeterminato del personale docente avviene ad inizio anno formativo nel rispetto della graduatoria, a condizione che vi sia il posto libero, anche a tempo parziale, che sia stata superata la procedura selettiva e sia stato prestato servizio per almeno sei mesi, in uno dei due anni successivi alla procedura selettiva, nelle discipline di competenza. I periodi di maternità o di malattia non sono considerati interruzione ai fini dell'applicazione di questo comma.
3. Nel caso in cui il candidato primo in graduatoria abbia già prestato servizio a tempo determinato in uno dei due anni precedenti la procedura selettiva, nelle discipline di competenza, l'assunzione a tempo indeterminato può avvenire già all'inizio dell'anno formativo successivo a quello in cui si è svolta la procedura selettiva. Con lo stesso principio si può procedere all'assunzione a tempo indeterminato dei candidati successivi in ordine di graduatoria. A partire da un eventuale candidato che non possiede il requisito del servizio antecedente, le assunzioni avvengono secondo quanto previsto dal comma 2.
4. Il personale ATA è assunto di norma previa selezione e l'assunzione a tempo indeterminato è effettuata alle condizioni previste dal comma 2.
5. Il posto del personale in distacco funzionale è garantito per 3 anni formativi. La volontà di rientro è comunicata in forma scritta entro il 31 maggio dell'anno formativo precedente il rientro stesso. Al rientro

in servizio presso l'ente entro questo periodo, il personale in distacco ha diritto all'assegnazione di posto di lavoro secondo la figura professionale di inquadramento presso la sede di appartenenza. Decorsi i tre anni, il posto può rientrare nella disponibilità dell'ente formativo per l'assegnazione degli incarichi a tempo indeterminato e per il dipendente in distacco cessa la maturazione del punteggio utile ai fini della graduatoria. Il personale in distacco continua a maturare l'anzianità di servizio ai fini della progressione economica orizzontale ma non potrà più godere del diritto di precedenza e, in mancanza di posto o di incarico disponibile, potrà essere dichiarato "perdente posto" rispetto alla sede di appartenenza, con applicazione delle disposizioni sulla mobilità del personale.

6. Ai fini del trattamento previdenziale il personale è iscritto all'INPS e/o all'INPDAP per gli Enti aderenti; ai fini assicurativi è iscritto all'INAIL.

Art. 11

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

1. Il rapporto di lavoro del personale è costituito e regolato da contratti individuali nel rispetto delle disposizioni di legge e delle norme contenute in questo contratto collettivo.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono indicati:
   a. l'identità delle parti;
   b. la data di inizio del rapporto di lavoro;
   c. la tipologia del rapporto di lavoro, precisando il termine finale qualora si tratti di contratto a tempo determinato;
   d. la sede e la struttura di assegnazione del dipendente;
   e. la durata del periodo di prova;
   f. la categoria e la figura professionale di inquadramento, le mansioni e la corrispondente posizione economica;
   g. il carico orario di lavoro settimanale per il personale ATA o annuale per il personale docente;
   h. i termini di preavviso in caso di recesso.

3. L'Ente, prima di procedere alla stipula del contratto di lavoro individuale per l'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta, compreso, in particolare, il certificato del casellario giudiziale.
4. Nel caso in cui l'interessato, da verifica successiva, non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto di lavoro è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

Art. 12

PERIODO DI PROVA

1. Il personale è tenuto a svolgere un periodo di prova, che deve risultare da atto scritto e la cui durata per le assunzioni a tempo-indeterminato non potrà superare i limiti di seguito indicati:
   a. personale appartenente alla categoria A: 4 mesi
   b. personale appartenente alla categoria B: 4 mesi
   c. personale appartenente alla categoria C: 6 mesi
   d. personale appartenente alla categoria D: 6 mesi
   e. personale insegnante: 6 mesi
2. Anche nei contratti a tempo determinato può essere previsto un periodo di prova per la durata massima consentita dalla normativa vigente.

3. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza ed è prestato una volta sola per assunzioni relative alla medesima classe di concorso per il personale insegnante ed alle medesime mansioni per il personale ATA.
4. Durante il periodo di prova le parti possono recedere con atto scritto in qualsiasi momento. Il recesso opera dal momento della ricezione della comunicazione. In questo caso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio e comprende anche le giornate di ferie maturate e non godute.
5. Decorso il periodo di cui al comma 1 senza che alcuna delle parti abbia esercitato il diritto di recesso, il dipendente si intende confermato e, nel caso di contratto a tempo indeterminato, gli viene riconosciuta a tutti gli effetti l'anzianità di servizio dal giorno dell'assunzione.
6. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia o infortunio e in caso di maternità. In caso di infortunio sul lavoro, il periodo di prova è sospeso fino alla completa guarigione del dipendente. In caso di malattia, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di nove mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In caso di maternità, il periodo di prova è sospeso a partire dal primo giorno di assenza. Per il computo dei giorni di assenza per malattia operano le esclusioni previste dall'art. 38, comma 4 (Assenze per malattie - gravi patologie).
7. Il dipendente che, una volta nominato in una figura professionale diversa in esito a prove di selezione, non superi il periodo di prova ovvero rinunci volontariamente – entro lo stesso periodo – allo svolgimento delle diverse mansioni, ha diritto ad essere reintegrato nel posto della figura professionale di provenienza.

Art. 13

LIMITI ALLO SVOLGIMENTO DI ALTRA ATTIVITA' LAVORATIVA

1. L'eventuale svolgimento di altra attività lavorativa da parte del personale dipendente è possibile solo purché sia compatibile con tutti gli obblighi di servizio presso l'Ente, e se la somma delle ore settimanali lavorate non eccede il limite previsto dal D.Lgs. 66/2003 e purché l'attività svolta non sia in concorrenza con i servizi resi dall'Ente. Devono in ogni caso essere rispettate le normative relative al riposo del lavoratore e al limite di ore lavorabili nella giornata, anche ai fini dell'osservanza delle leggi in materia di sicurezza sul lavoro.
2. Ai fini del calcolo del limite di cui al comma 1, il tempo pieno del personale docente è quantificato allo stesso modo del tempo pieno del personale ATA e dunque la somma delle ore settimanali di docenza non può superare il limite di 24; le ore settimanali di un'eventuale seconda attività non di docenza devono essere inferiori a 12 su media mensile.
3. Il personale che non rispetta i limiti di cui al comma 1 viene diffidato. La circostanza che il dipendente abbia obbedito alla diffida non preclude l'eventuale azione disciplinare.
4. Il dipendente è comunque tenuto a comunicare all'Ente lo svolgimento di altra attività lavorativa.

Art. 14

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. In materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le norme stabilite dal diritto del lavoro.
2. Il tempo parziale può essere chiesto per l'anno formativo successivo, o in via definitiva, e può essere realizzato con articolazione oraria orizzontale, verticale o mista. La domanda, corredata da adeguata motivazione, che indica anche la preferenza rispetto all'articolazione oraria, è presentata entro il 31 maggio per l'anno formativo successivo e la risposta dell'Ente è comunicata entro il 31 luglio.
3. Nel caso di sopravvenute straordinarie esigenze, l'Ente può concedere l'utilizzo del tempo parziale anche su richiesta presentata in corso d'anno. La richiesta di tempo parziale, di norma, non viene presa in considerazione se inferiore al 50% del tempo pieno.

4. Fatto salvo il diritto previsto dal successivo comma 10 di questo articolo, la richiesta di riduzione del carico può essere accolta o respinta previa analisi e valutazione delle esigenze organizzative e gestionali.
5. A partire dall'anno formativo 2022-2023, di norma, dopo tre anni di riduzione annuale, l'Ente si riserva la possibilità di accogliere la domanda solo se il tempo parziale è richiesto come definitivo, anche in considerazione della necessità di non compromettere le possibilità di stabilizzazione del personale precario. Il lavoratore mantiene la possibilità di presentare in futuro richiesta di incremento ore, che saranno assegnate anche a tempo indeterminato se disponibili e di diritto.
6. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta con l'indicazione, per il personale ATA, della durata e della collocazione oraria con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e la possibilità di prevedere clausole elastiche (lavoro supplementare). Le parti hanno altresì la facoltà di stabilire, in accordo fra loro, clausole flessibili per la variazione della collocazione oraria.
7. Per il personale docente con contratto di lavoro a tempo parziale l'articolazione dell'orario di lavoro, per quanto riguarda le ore di docenza ed ulteriori attività con gli allievi, è funzionale all'attività di servizio. L'orario del docente a tempo parziale è ricalcolato in proporzione allo sgravio orario, ed articolato in modo tale da garantire un impegno settimanale aderente alla percentuale di tempo parziale e distribuito di norma su mezze giornate in proporzione a quelle del docente a tempo pieno.
8. La quantità delle ore di lavoro supplementare o straordinario è proporzionalmente rapportata alle 40 ore annue di straordinario previste per il personale docente a tempo pieno.
9. In caso di trasformazione di posti da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, le ferie residue verranno armonizzate al nuovo orario svolto; in alternativa, è data la possibilità all'Ente di scegliere, per il personale ATA, la maturazione ad ore anziché a giorni.
10. Il dipendente affetto da gravi patologie, per il quale residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il dipendente.
11. In caso di disponibilità di carichi di lavoro, anche temporanei, prima di procedere a nuove assunzioni, il personale con contratto di lavoro a tempo parziale ed indeterminato, che lo richiede, ha diritto di incrementare o completare il proprio carico orario per attività coerenti con la figura professionale e con le competenze possedute.
12. Al personale inquadrato con la qualifica di Direttore o Dirigente si applicano le disposizioni sul lavoro a tempo parziale previste per il corrispondente personale della Provincia autonoma di Trento.

Art. 15

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Per l'assunzione di personale docente ed ATA è possibile stipulare contratti a termine in sostituzione di altri lavoratori e anche nelle seguenti situazioni:
   a. presenza di graduatorie esaurite o rifiuto all'assunzione da parte dei candidati già presenti in graduatoria;
   b. assenza di graduatorie nelle more dell'indizione di nuove selezioni;
   c. sgravi di carico orario annuali per attribuzione di funzioni;
   d. concessione di tempo parziale annuale a personale docente ed ATA;
   e. in presenza di progetti sperimentali;
   f. per la variabilità dei numeri delle ore assegnabili, con riferimento al numero delle classi e alle ore assegnate dalla Provincia autonoma di Trento per la docenza a favore degli studenti con Bisogni Educativi Speciali.

2. La durata dei contratti a termine intercorsi con lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, nei casi previsti dalla legge e nei casi sopra indicati, non potrà superare, rispettivamente:
- per i docenti 50 mesi;
- per il personale ATA: 36 mesi.

3. Al personale docente a tempo determinato, che abbia prestato servizio per almeno centottanta giorni, anche non continuativi, e che si trovi in servizio nelle operazioni di scrutinio o negli esami, viene garantito il prolungamento del contratto fino al 30 giugno dell'anno formativo di riferimento. Lo stesso personale potrà essere collocato in ferie nei periodi di sospensione delle attività didattiche mentre nel mese di giugno sarà in servizio per tutto il mese.

Art. 16

PATROCINIO LEGALE

1. Sono a carico dell'Ente le spese legali per la difesa dei propri dipendenti nei giudizi civili, amministrativi e penali nei quali siano stati coinvolti per fatti o cause di servizio, salva la rivalsa se viene accertata la responsabilità per fatto commesso con dolo o colpa grave dell'imputato o convenuto in giudizio.

CAPO IV - ORDINAMENTO PROFESSIONALE E RETRIBUZIONE

Art. 17

CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO DEL PERSONALE ATA E DOCENTE

1. Il sistema di classificazione professionale si applica, salvo quanto previsto da specifiche disposizioni, al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, in base alle figure professionali ed alle categorie riportate nel prospetto allegato a questo contratto (Allegato 1).
2. Il personale insegnante che acquisisca un titolo di studio valido ai fini di un inquadramento nella categoria di "Insegnante laureato", e che svolga un insegnamento coerente con il titolo acquisito e con quanto disposto dal documento dei titoli di accesso stabiliti dalla Giunta provinciale con propria deliberazione, verrà inquadrato nella categoria corrispondente a partire dal mese successivo alla presentazione del titolo.
3. Nel limite dei posti disponibili, i dipendenti possono chiedere il passaggio ad altra figura professionale di categoria/livello superiore, pari o inferiore, purché siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso alla figura professionale richiesta.
4. I passaggi di cui al comma 3 avvengono previo accertamento delle competenze da svolgersi secondo modalità e criteri stabiliti dall'Ente, finalizzati alla verifica dell'idoneità allo svolgimento delle mansioni della figura professionale o dell'area richiesta.

Art. 18

POSIZIONI RETRIBUTIVE E PROGRESSIONE ECONOMICA

1. Lo stipendio riferibile a ciascuna categoria/livello si articola in sette posizioni retributive, i cui valori sono indicati nell'Allegato 2.
2. Il sistema di classificazione per il personale ausiliario, tecnico e amministrativo si articola in quattro categorie, denominate rispettivamente A, B, C base e C evoluto e D. Per il personale insegnante si articola in una categoria unica suddivisa in due livelli.

3. La progressione economica orizzontale correla l'incremento retributivo alla crescita professionale del dipendente e non comporta modifica del ruolo professionale ricoperto dallo stesso.
4. La progressione economica orizzontale avviene, per il personale a tempo indeterminato, con modalità analoghe a quella del corrispondente personale provinciale, previo accordo con le OO.SS., sulla base anche di un eventuale modello di valutazione.
5. Ai fini della progressione economica orizzontale, il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo parziale è valutato per intero.
6. Qualora si verifichino assenze superiori a 183 giorni nell'anno formativo per permessi o aspettative non retribuiti e sospensioni disciplinari, viene decurtato un anno dal computo dell'anzianità ai fini delle procedure di progressione.

Art. 19

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE E DETERMINAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

1. STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

1.1 La struttura della retribuzione del personale interessato da questo contratto è composta dalle seguenti voci:

a) retribuzione fondamentale:
- a.1) stipendio tabellare di cui alle tabelle dell'Allegato 2, colonna A;
- a.2) assegno annuo di cui alle tabelle dell'Allegato 2, colonna B;
- a.3) indennità integrativa speciale di cui alle tabelle dell'Allegato 2, colonna C;
- a.4) eventuali voci retributive non riferibili all'anzianità;
- a.5) indennità di natura fissa e continuativa utili ai fini della tredicesima mensilità;

b) retribuzione accessoria:
- b.1) compensi per lavoro straordinario;
- b.2) indennità varie;
- b.3) compensi per la produttività e per il miglioramento dei servizi.

2. DETERMINAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

2.1 Lo stipendio complessivo spettante al personale viene determinato in base alla posizione individuale di ciascun dipendente con le modalità e le scadenze previste dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

2.2 La retribuzione del personale ATA dipendente a tempo parziale è commisurata a tanti trentaseiesimi della retribuzione dell'analogo personale a tempo pieno, quante sono le ore di servizio contrattualmente previste.

2.3 La retribuzione del personale docente con orario di lavoro a tempo parziale sarà commisurata a tanti seicentododicesimi della retribuzione dell'analogo personale a tempo pieno, quante sono le ore previste dal contratto individuale di lavoro. Al personale a tempo parziale tenuto a svolgere attività d'esame viene riconosciuta, per le ore prestate in eccesso rispetto all'orario medio settimanale di docenza, un'indennità pari allo straordinario per attività di docenza entro il limite della propria retribuzione a tempo pieno.

2.4 La retribuzione viene corrisposta il 27 di ogni mese, purché non si tratti di giornata festiva, nel qual caso viene corrisposta di regola il primo giorno precedente non festivo.

2.5 La retribuzione giornaliera è pari ad 1/30 del trattamento fondamentale mensile.

2.6 La retribuzione oraria è pari ad 1/156 dello stipendio tabellare base iniziale mensile, dell'indennità integrativa speciale e del rateo di tredicesima mensilità.

2.7 Ai dipendenti viene consegnata mensilmente una busta paga contenente la specificazione delle singole voci retributive.

2.8 Per la retribuzione accessoria, ove non sia diversamente previsto, si provvede alla corresponsione entro il 27 del mese successivo alla prestazione lavorativa o all'acquisizione degli elementi necessari per il pagamento. Si provvede entro questo termine anche per il pagamento delle retribuzioni per il personale ed i supplenti assunti nel corso del mese precedente.

2.9 In caso di inquadramento in una diversa categoria per inidoneità fisica, il dipendente viene collocato nello stesso gradone, conservando la retribuzione in essere. La differenza di retribuzione tra i due livelli sarà riconosciuta come voce "ad personam" riassorbibile nei successivi aumenti economici a qualsiasi titolo.

Art. 20

TREDICESIMA MENSILITA'

1. Entro il 19 dicembre di ogni anno viene corrisposta una tredicesima mensilità pari alla retribuzione spettante alla data indicata e in proporzione al carico orario di servizio svolto nell'anno.
2. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni ed è commisurata all'ultima retribuzione spettante.
3. Per periodi di assenza che comportino riduzione di stipendio, il relativo rateo della tredicesima è ridotto nella stessa proporzione della riduzione di queste competenze.
4. La tredicesima mensilità viene di norma corrisposta unitamente allo stipendio del mese di dicembre.

Art. 21

LAVORO STRAORDINARIO E PRESTAZIONI AGGIUNTIVE

1. Per necessità eccezionali e temporanee, il personale è tenuto a prestare servizio oltre al normale orario, salvo che sia esonerato per giustificati motivi.
2. Il personale docente è tenuto, ove richiesto, a prestare fino a 40 ore annue di lavoro straordinario sia per docenza che per attività funzionale, con retribuzione differenziata in relazione alla tipologia. Questo limite potrà essere derogato per specifiche esigenze previo accordo tra le parti.
3. Il personale ATA è tenuto a prestare lavoro straordinario, se richiesto, entro il limite massimo di 150 ore annue. È necessario l'assenso del dipendente qualora la prestazione lavorativa giornaliera ecceda le nove ore, tranne i casi di interventi urgenti per disastri, calamità naturali o eccezionali situazioni di emergenza. In alternativa al compenso per lavoro straordinario, è consentito il recupero.
4. In caso di compensazione con recupero orario riguardante il lavoro straordinario prestato in orario notturno o festivo o notturno/festivo, al dipendente verrà corrisposta la differenza tra il compenso per lavoro straordinario diurno senza maggiorazione e quello previsto rispettivamente per lavoro straordinario festivo o notturno e quello notturno/festivo. È orario notturno quello compreso tra le 22 e le 6.
5. Il lavoro svolto, su disponibilità volontaria e su designazione dell'Amministrazione provinciale e/o dell'Ente, in commissioni diverse da quelle di esame e non connesse alla normale attività lavorativa, al di fuori del normale orario di servizio, non è considerato ai fini del rispetto dei limiti di straordinario. Per il computo del lavoro straordinario prestato, il dipendente dovrà produrre certificazione del segretario della commissione attestante la durata della seduta.

6. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario prestato dal personale ATA è pari ad 1/156 dello stipendio tabellare base iniziale mensile e dell'indennità integrativa speciale e del rateo di tredicesima mensilità, maggiorato:
   - del 15 per cento per il lavoro straordinario diurno;
   - del 30 per cento per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
   - del 50 per cento per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.
7. Per il personale docente, il compenso per il lavoro straordinario è pari ad € 30,00 per ogni modulo di docenza, ed a € 17.50 per ogni ora di attività non di docenza. Per attività di carattere eccezionale riguardanti progettazioni innovative dell'ordinamento degli studi o percorsi innovativi, che non sia riconosciuta con altri istituti, il compenso orario spettante al personale docente che ha manifestato la propria disponibilità è pari ad € 30,00 e può essere definito anche in misura forfetaria.

Art. 22

FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA E DIDATTICA

1. Al personale docente con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato annuale o fino al termine delle attività didattiche e con almeno 180 giorni di servizio, viene riconosciuta un'indennità pari a € 1.140,00 annui lordi, al fine di remunerare la flessibilità dell'orario della prestazione lavorativa connessa a ragioni organizzative e didattiche. L'indennità è erogata al personale a tempo indeterminato in tredici mensilità. Al personale con contratto a tempo determinato l'indennità è erogata in un'unica soluzione al termine dell'incarico in proporzione al servizio prestato. Questa indennità è intesa anche come remunerazione della variabilità dell'articolazione dell'orario di lavoro per il personale docente a tempo parziale.
2. L'indennità prevista al comma 1 è attribuita a titolo di assegno personale, avente natura di trattamento accessorio, anche al personale docente non adibito allo svolgimento della funzione docente.

Art. 23

INDENNITA' E MAGGIORAZIONI

1. Al personale sono riconosciute le seguenti indennità:

a. indennità per posizione organizzativa;
b. indennità per compiti di eccellenza professionale;
c. indennità per speciali attività;
d. indennità per attribuzioni di funzioni di coordinamento ai docenti;
e. indennità di chiamata fuori orario;
f. indennità per servizio ordinario festivo e/o notturno;

a) Indennità per posizione organizzativa

1. Gli Enti possono istituire, in rapporto alle proprie specifiche esigenze, particolari posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevate responsabilità di prodotto e di risultato:
   a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
   b. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso

4. Nell'ambito della categoria C, livello evoluto, e della categoria D, il Direttore di Ente individua con atto scritto e motivato le posizioni di lavoro che, in relazione ai criteri di cui ai commi precedenti, possono beneficiare dell'indennità e la relativa misura.
5. L'individuazione della posizione di lavoro viene effettuata annualmente e può essere revocata con atto scritto e motivato prima della scadenza, a seguito di:

- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
- intervenuti mutamenti organizzativi;
- accertamento di risultati negativi;
- per impossibilità dell'adempimento previsto dall'incarico.

6. La revoca di cui al comma precedente comporta la perdita dell'indennità.
7. L'indennità è ridotta, in caso di assenze (escluse le ferie e gli infortuni) superiori a 30 giorni continuativi e per ogni periodo multiplo, nella misura di 1/12 dell'importo annuo attribuito.
8. L'Ente informa le organizzazioni sindacali delle determinazioni assunte in relazione all'indennità di eccellenza professionale.

c) Indennità per speciali attività

1. Al personale inquadrato nella categoria B e nella categoria C base a cui sia affidata la responsabilità di coordinamento di gruppo di lavoro o lo svolgimento di attività caratterizzate da particolare complessità di contenuto o procedura, viene attribuita, per il periodo annuale di riferimento, un'indennità annua lorda da un minimo di Euro 500,00 ad un massimo di Euro 1.200,00.

2. L'indennità stabilita al comma 1 viene erogata agli aventi diritto con la retribuzione mensile.

d) Indennità per attribuzioni di funzioni ai docenti

1. Ai docenti ai quali sono attribuite le funzioni previste all'art. 34 comma 1, è corrisposta un'indennità pari ad Euro 14,00 per ogni ora attribuita sul carico annuale ed effettivamente svolta.
2. Al docente individuato come collaboratore del Dirigente o Vicedirettore con incarico a 36 ore settimanali, qualora l'Ente abbia sedi in più comuni è riconosciuto, a partire dal secondo anno, un compenso annuo lordo di Euro 3.000,00 aggiuntivo rispetto all'indennità di cui al comma 1, non cumulabile con compensi analoghi legati alla produttività. Questo compenso è erogato in un'unica soluzione a conclusione dell'anno formativo, con riduzione proporzionale nel caso di assenze continuative superiori a 30 giorni.

e) Indennità di chiamata fuori orario

1. Nei casi in cui si verifichino circostanze imprevedibili, alle quali si deve far fronte con un intervento indifferibile, al dipendente che non sia in servizio, né in reperibilità, può essere richiesta una prestazione lavorativa straordinaria in ore tali da non configurare né una protrazione, né un'anticipazione programmata del normale orario di lavoro.
2. Rientrano in queste fattispecie le prestazioni di lavoro richieste in giornate non lavorative oppure in giornate lavorative, purché, in quest'ultimo caso, la chiamata si verifichi dopo che il dipendente ha lasciato il posto di lavoro.
3. Al personale che effettui prestazioni lavorative su chiamata fuori dal normale orario di servizio è corrisposta un'indennità determinata come segue:
   a. per la prima ora: un compenso pari a 2 ore di lavoro straordinario;
   b. per la seconda ora: un compenso pari a 1,5 ore di lavoro straordinario;
   c. per le successive ore: il compenso per lavoro straordinario.
4. Ai fini della liquidazione, l'autorizzazione del Dirigente/Direttore dovrà indicare le ragioni di indifferibilità ed imprevedibilità che hanno determinato la prestazione lavorativa straordinaria.

titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Gli Enti che intendano avvalersi di tale facoltà adotteranno specifico provvedimento, secondo l'ordinamento di ciascuno, per:
   a. individuare il numero di posizioni che si intendono attivare per l'anno di riferimento e le relative risorse;
   b. graduare le stesse in funzione dell'impegno richiesto e delle responsabilità connesse a ciascun ruolo;
   c. individuare l'ammontare massimo dell'indennità attribuibile;
   d. fissare i criteri di valutazione dei risultati raggiunti.
3. L'incarico viene conferito con atto scritto e motivato; esso è sottoposto a meccanismi di verifica annuale e può essere revocato di anno in anno dall'Ente:
   a. per il mancato raggiungimento degli obiettivi fissati;
   b. per l'eliminazione del servizio, dell'attività o di quant'altro aveva originato la creazione della posizione organizzativa;
   c. per modifiche organizzative dell'Ente, che richiedano la ridefinizione globale delle posizioni organizzative esistenti.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità; il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza.
5. Le posizioni organizzative possono essere assegnate esclusivamente al personale ATA inquadrato nella categoria C evoluto e nella categoria D.
6. La retribuzione accessoria del personale titolare delle posizioni di cui all'articolo precedente è composta dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Questo trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
7. La graduazione della retribuzione di posizione tra il limite minimo e massimo in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative individuate e della retribuzione di risultato avviene secondo le modalità previste dal CCPL del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale.

b) Indennità per compiti di eccellenza professionale

1. In analogia agli articoli 127 e 128 delle disposizioni contrattuali del Comparto Autonomie Locali - Area non dirigenziale, al personale inquadrato nelle categorie C, livello evoluto, e D a cui siano affidati compiti specialistici ovvero di eccellenza professionale è corrisposta, per il periodo annuale di riferimento, un'indennità annua lorda da un minimo di Euro 750,00 ad un massimo di Euro 6.000,00, differenziata in base al livello di responsabilità, alla complessità delle competenze attribuite e alla specializzazione richiesta dai compiti affidati.
2. L'indennità può essere attribuita alle posizioni di lavoro appartenenti al livello evoluto della categoria C ed al livello della categoria D, individuate quali particolarmente rilevanti per l'Ente avuto riguardo alla presenza di uno o più dei seguenti elementi:
   - specializzazione, che evidenzia il grado di conoscenza, talvolta esclusivo, delle problematiche inerenti la posizione di lavoro rivestita, ivi compresa l'attività di consulenza;
   - particolare discrezionalità ed autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate;
   - complessità del processo decisionale: deriva dall'applicazione di normative, procedure e tecnologie soggette a variazione ed innovative;
   - coordinamento di gruppi di lavoro, settori o progetti;
3. L'indennità viene erogata a seguito di verifica che avviene con cadenza annuale.

5. Nelle prestazioni in argomento sarà computato anche il tempo occorrente per raggiungere il posto di lavoro e per il rientro alla dimora, per il tempo massimo di un'ora.

f) Indennità per servizio ordinario festivo e/o notturno.

1. Al personale che presti servizio ordinario festivo e/o notturno è corrisposta una indennità oraria, non cumulabile con il compenso per lavoro straordinario, pari, rispettivamente, a:
   - per il personale appartenente alle categorie A e B: Euro 3,00 per servizio ordinario festivo o notturno e a Euro 4,00 per servizio ordinario festivo-notturno;
   - per il personale delle categorie C e D: Euro 4,00.
2. È considerato orario notturno quello che va dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo.

Art. 24

NORME PARTICOLARI PER I DIRETTORI DI UNITA' OPERATIVA

A. STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

1. La struttura della retribuzione della qualifica di Direttore di Unità Operativa si compone delle seguenti voci:
a) retribuzione fondamentale:
a1) stipendio tabellare;
a2) indennità integrativa speciale;
a3) maturato individuale di anzianità, ove acquisito;
a4) retribuzione di posizione;
a5) assegni ad personam, ove spettanti;
a6) indennità per incarichi particolari;
b) retribuzione accessoria;
b1) retribuzione di risultato;
b2) altre indennità previste da questo contratto.

B. DETERMINAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Al personale con qualifica di Direttore di Unità Operativa è corrisposta la retribuzione prevista per il personale provinciale del comparto Enti locali con la qualifica di Direttore; la retribuzione di posizione è attribuita nella misura prevista per la fascia più elevata in relazione alla specifica complessità e responsabilità connessa con l'incarico organizzativo dei processi formativi. Tutto il trattamento retributivo ha effetto sulla tredicesima mensilità.

Art. 25

RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER DIRETTORI U.O. E DIRIGENTI DI ENTE

1. Ai Dirigenti degli Enti ed ai Direttori di Unità operativa viene riconosciuta la retribuzione di risultato con le modalità, negli importi e secondo i parametri previsti per il personale provinciale di riferimento, ovvero l'importo medio (coeff. 100) con uno scostamento non inferiore al coeff. 65 e non superiore al coeff. 130 in rapporto all'impegno richiesto.
2. Per i Direttori di Unità operativa la retribuzione di risultato viene incrementata in ragione del 10% per i Direttori preposti a strutture formative aventi in gestione per l'anno di riferimento fino a 15 classi/iniziative formative o a strutture amministrative di enti aventi fino a 15 milioni di Euro di gestione contabile, e del

30% per i Direttori preposti a strutture con oltre 15 classi/iniziative formative o a strutture amministrative di enti con oltre 15 milioni di Euro di gestione contabile. Le iniziative formative, anche cumulate, saranno considerate in rapporto ad almeno 180 giorni o 600 ore di durata complessiva dei percorsi formativi.

3. Per i Dirigenti degli Enti la determinazione della retribuzione di risultato sarà definita dai singoli Enti interessati.

Art. 26

VIAGGI DI MISSIONE

1. Per la disciplina dei viaggi di missione si applica l'Allegato 3.

Art. 27

SERVIZIO MENSA E RISTORAZIONE

1. Ai dipendenti è garantito il servizio mensa o di convenzione per servizio sostitutivo.
2. Nei centri dotati di servizio mensa per gli allievi, limitatamente al periodo d'apertura della stessa, il dipendente può usufruire di questo servizio.
3. Ha diritto di accedere al servizio di mensa o di consumare il pasto in base a convenzione o buono pasto il personale che presti effettivo servizio alle seguenti condizioni:
   a) con l'orario di servizio articolato sull'intera giornata, con intervallo obbligatorio per il pranzo o cena;
   b) con orario di servizio ridotto, limitatamente alle giornate in cui vengono effettuati i rientri pomeridiani, dovuti sia all'articolazione di orario scelta che alla prestazione di lavoro straordinario;
   c) per il personale docente, con orario di prestazione suddiviso tra orario antimeridiano, pomeridiano e serale;
   d) con orario di servizio continuato con durata di 6 ore. La consumazione del pasto dovrà avvenire al di fuori dell'orario di servizio. Nel caso in cui la prestazione di lavoro giornaliera risulti inferiore a 6 ore (per la fruizione dei recuperi o permessi), il personale interessato non avrà diritto a fruire dei servizi di mensa.
4. Il buono pasto può essere usufruito anche nel caso di attività mista, in presenza ed a distanza, nell'arco della giornata lavorativa.
5. L'importo riconosciuto per il servizio sostitutivo di mensa realizzato tramite convenzione o buoni pasto è pari a quello in vigore per l'analogo personale della Provincia autonoma di Trento.
6. La consumazione del pasto dovrà avvenire al di fuori dell'orario di servizio.
7. I buoni pasto possono essere due nel caso di servizio prestato su tre periodi giornalieri.

Art. 28

TRATTENUTE PER SCIOPERI

1 Al personale saranno operate le detrazioni in base alle ore di sciopero proclamate dalle OO.SS.; per astensioni dal lavoro di un giorno si procederà alla trattenuta di 1/30 esimo; per astensioni inferiori si procederà alla trattenuta in 156 esimi.

2 L'adesione allo sciopero da parte del personale docente con carico orario pieno è da intendersi corrispondente alla durata dello sciopero proclamato dalle OO.SS. mentre per il restante personale le ore di adesione saranno commisurate alle ore effettive non lavorate.

3 Al personale docente con carico orario ridotto si computeranno le detrazioni in 156esimi, con il limite massimo pari ad 1/30esimo della retribuzione.

4 A fine sciopero i dipendenti sono tenuti a sottofirmare, su richiesta, un elenco nominativo teso ad evidenziare l'adesione allo sciopero.

Art. 29

PREVIDENZA INTEGRATIVA E FONDO SANITARIO

1. Il personale può aderire al Fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti dai datori di lavoro operanti nel territorio del Trentino Alto-Adige (Laborfonds).
2. Le modalità di adesione al fondo, di permanenza al fondo ed ogni altra facoltà esercitabile dal dipendente sono disciplinate dallo Statuto e dagli accordi costitutivi del fondo stesso nonché dalle disposizioni di legge in materia.
3. Gli Enti contribuiranno al finanziamento del fondo nella misura dell'1% del trattamento economico con riferimento alla base retributiva utilizzata per il calcolo del TFR.
4. Il dipendente associato al fondo versa una contribuzione minima obbligatoria pari all'1%, con la facoltà di effettuare ulteriori versamenti, con scaglioni pari all'1% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.
5. Per i dipendenti con versamenti contributivi antecedenti alla data del 28 aprile 1993, su base volontaria, il finanziamento del fondo complementare Laborfonds potrà avvenire anche con una quota del TFR maturando nelle seguenti percentuali, a scelta del dipendente: 18% - 50% - 100%
6. Per i dipendenti con prima assunzione successiva alla data del 28 aprile 1993, l'adesione al fondo previdenziale comporta il totale versamento del TFR al fondo previdenziale prescelto secondo la normativa vigente.
7. Il personale è iscritto al Fondo Sanitario Sanifonds, secondo le disposizioni provinciali e le norme del Fondo.

CAPO V – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 30

ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE ATA ED EDUCATORE

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali.
2. Nel rispetto delle disposizioni sull'orario di servizio e sull'orario di apertura al pubblico, l'articolazione dell'orario di lavoro della struttura è definita dal Direttore di Unità Operativa secondo l'ordinamento dell'Ente ed in relazione alle esigenze organizzative dei servizi, previa informazione alle OO.SS. Eventuali variazioni dell'articolazione dell'orario di lavoro in corso d'anno scolastico sono di norma di competenza del Direttore di Unità Operativa, fatto salvo il confronto e la concertazione con le OO.SS. qualora sussistano particolari problemi o interessino la generalità del personale dell'Unità Operativa.
3. L'articolazione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:
   a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro. I diversi sistemi di articolazione dell'orario possono anche coesistere. La flessibilità d'orario non potrà comunque determinare per il dipendente un debito mensile superiore alle quattro ore;
   b) ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali, nel rispetto del monte ore da effettuarsi entro i limiti di 18 ore minime e 42 ore massime settimanali, esclusivamente per il personale con orario a tempo pieno,

previo accordo con le OO.SS. Gli accordi sugli orari plurisettimanali non possono, di norma, prevedere orari giornalieri superiori alle nove ore.

c) priorità nella flessibilità dell'orario, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o con figli di età inferiore a 14 anni.

4. L'arco di distribuzione dell'orario non potrà eccedere le dieci ore giornaliere, fatta salva l'esigenza di garantire l'effettuazione delle riunioni degli organi collegiali. È possibile fare ricorso alla turnazione qualora altre tipologie di orario di lavoro non siano sufficienti a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero. Si considera in turno il personale che si avvicenda, con criteri determinati, in modo da coprire a rotazione l'intera durata dell'orario di servizio; l'adozione dei turni può anche prevedere la parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente. Di norma, l'orario distribuito su sei giorni si effettua in via continuativa.

5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo minimo di undici ore di riposo consecutivo per ogni periodo di ventiquattro ore. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, il lavoratore deve beneficiare, di un intervallo per pausa, non retribuito né computato come orario di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e per l'eventuale consumazione del pasto.

6. L'intervallo di tempo per la consumazione dei pasti è materia di contrattazione decentrata e comunque non può essere inferiore a 30 minuti.

7. Il familiare lavoratore o il lavoratore con disabilità hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio o a quello della persona da assistere e non possono essere trasferiti senza il loro consenso; in particolare, hanno priorità nella scelta dell'orario a tempo parziale e del turno di lavoro.

8. L'orario di lavoro dell'Educatore prevede una percentuale pari ad almeno il 15% delle ore dedicate ad attività funzionali definite in accordo con la Direzione di Unità Operativa.

Art. 31

ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE DOCENTE E RELATIVI COMPENSI

1. Gli obblighi di lavoro del personale docente sono articolati in attività di insegnamento, attività funzionali e ulteriori attività obbligatorie con gli allievi.

A. **Attività di insegnamento:** 612 ore annue articolate – senza corresponsione di compensi aggiuntivi – entro un massimo di 24 ore settimanali. Nel caso in cui, per imprevisti verificatisi in corso d'anno, non risultasse più possibile assegnare al docente le attività previste ad inizio anno per la piena copertura del monte ore annuo di 612 ore, il Direttore di Unità Operativa, assegnerà le ore residue sulla stessa disciplina o per altri insegnamenti, per supplenze o per altre attività con gli alunni. Gli insegnanti sono tenuti ad essere presenti in classe prima dell'inizio delle lezioni, per la preparazione delle stesse e l'accoglienza degli studenti, e ad assistere all'uscita degli alunni medesimi.

Attività funzionali all'insegnamento: l'attività funzionale all'insegnamento è costituita da ogni impegno inerente alla funzione docente previsto dagli 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 dagli stessi organi.

B1. Tra gli **adempimenti individuali** dovuti rientrano le attività relative:

- alla preparazione delle lezioni e delle ulteriori attività con gli studenti;

- alla correzione degli elaborati;
- ai rapporti individuali con le famiglie, comprese le udienze individuali.

B2. Nelle **attività di carattere collegiale funzionali all'insegnamento** rientrano:
- lo svolgimento degli scrutini, degli esami compresa la preparazione delle relative prove (quest'ultima riconosciuta secondo le modalità concordate fra le OO.SS. e il singolo Ente), e la compilazione degli atti relativi alla valutazione e la verbalizzazione delle decisioni del Consiglio di Classe e del Collegio Docenti, anche svolta a turno tra i docenti;
- le udienze generali;
- la programmazione dell'Istituzione formativa/Unità Operativa. Prima dell'inizio dell'anno formativo, il Direttore di Unità Operativa predispone il piano annuale delle attività. Il piano è adottato dal Direttore di Unità Operativa dopo aver acquisito il parere del Collegio Docenti che si esprime in particolare sugli aspetti didattici e pedagogici. Con la stessa procedura è modificato nel corso dell'anno formativo a fronte di successive esigenze. Il piano è adottato, nel rispetto di quanto disposto dal Progetto dell'Istituzione formativa e dal Progetto del Centro di Formazione Professionale, tenendo conto della necessità di realizzare gli obiettivi formativi contenuti nella programmazione pluriennale provinciale, specificando in modo particolare le attività del periodo 1 luglio - 31 luglio.
- la partecipazione alle riunioni del Collegio Docenti e delle sue articolazioni ivi compresa l'attività di programmazione e verifica di inizio e fine anno - e dei Consigli di Classe comunque denominati; gli obblighi relativi a tali attività sono programmati secondo criteri stabiliti dal Collegio Docenti che nella relativa programmazione tiene conto degli oneri di servizio degli insegnanti con un numero di classi superiore a sei, in modo da prevedere di massima un impegno non superiore a 80 ore annue. In questo monte ore non rientrano gli scrutini così come previsti dal regolamento sulla valutazione degli apprendimenti dell'Istruzione e Formazione Professionale. La convocazione del Collegio Docenti e dei Consigli di Classe dovrà rispettare i cinque giorni di preavviso, salvo casi eccezionali ed urgenti.

Le attività di docenza, la partecipazione agli esami, le altre attività svolte dai docenti nei mesi di giugno e luglio, sono programmate in modo tale da garantire un'equa distribuzione e rotazione degli impegni tra tutti i docenti. Queste attività dovranno essere dettagliate in un piano predisposto dal Direttore di Unità Operativa entro il mese di marzo, dopo aver acquisito il parere del Collegio Docenti.
La sostituzione di docente assente allo scrutinio disposta per la regolarità della composizione del consiglio di classe viene retribuita come ora straordinaria non di docenza.

B3. **Attività di aggiornamento professionale:** ciascun docente è tenuto ad effettuare almeno 10 ore annue di aggiornamento professionale in coerenza con la disciplina di insegnamento. Le stesse dovranno essere debitamente documentate alle Direzioni di Unità Operativa alla fine dell'anno formativo.
Attività di aggiornamento promosse o autorizzate dall'Ente potranno essere esigibili fino ad un monte ore massimo di 40 (comprese le attività di cui al capoverso precedente).
Attività formative ulteriori rispetto alle 40 ore potranno essere effettuate se condivise dall'Ente e dal docente. La programmazione delle attività di aggiornamento professionale è definita dal Direttore di Unità Operativa, previa acquisizione, di norma, del parere del Collegio Docenti.

B4. **Ulteriori attività obbligatorie con gli allievi:** 35 ore annue per sostituzione di colleghi per assenze fino a 15 giorni, per recuperi, per potenziamenti formativi, per interventi di approfondimento o di arricchimento didattico con gli allievi, per viaggi di studio anche all'estero, per tutoraggio di stage, tirocini e formazione aziendale, per attività relative all'alternanza scuola — lavoro, per colloqui con allievi programmati o su problematiche specifiche, per accompagnamento degli studenti in attività scolastiche e parascolastiche, per sorveglianza durante le pause per il pranzo e la ricreazione e per altre attività con gli iscritti ai diversi corsi dell'Istituzione formativa (formazione di base e corsi diversi)

volte ad assicurare il successo scolastico, a prevenire l'abbandono e la dispersione scolastica, a potenziare l'orientamento scolastico e l'integrazione.
Le attività per i viaggi di studio anche all'estero, coinvolgono i docenti che hanno manifestato la disponibilità e sono imputate al monte ore secondo quanto previsto dall'Allegato 3.
Le 35 ore di ulteriori attività obbligatorie sono retribuite con un assegno annuo lordo di Euro 1.000,00 su tredici mensilità, corrisposto a tutto il personale docente comunque in servizio; per il personale a tempo determinato, il compenso è corrisposto per contratti di durata pari o superiore a sei giorni in proporzione al periodo prestato. Per il personale con un carico a tempo pieno che preveda attività di coordinamento, le ore dovute ed il relativo compenso sono proporzionati in percentuale sul tempo pieno di docenza. Analogamente, per il personale con contratto a tempo parziale, le ore dovute ed il relativo compenso sono proporzionati in percentuale sul tempo pieno.

B5. **Incremento di ulteriori attività obbligatorie con gli allievi:** 51 ore annue di recupero del tempo lavoro, da destinare ad attività di cui alla lettera B4, qualora l'Ente, seguendo la procedura prevista dai propri regolamenti, stabilisca che le attività didattiche siano organizzate in moduli di 55 minuti.
Per la flessibilità organizzativa e didattica connessa al recupero del tempo lavoro, al personale docente dei Centri che organizzano le attività didattiche in moduli da 55 minuti con il conseguente incremento di 51 ore annue per ulteriori attività obbligatorie con gli allievi, è corrisposto un compenso annuo lordo di Euro 600,00 su tredici mensilità a tutto il personale docente comunque in servizio; per il personale a tempo determinato, il compenso è corrisposto per contratti di durata pari o superiore a sei giorni in proporzione al periodo prestato. Analogamente, per il personale con contratto a tempo parziale, il compenso è proporzionato in percentuale sul tempo pieno.

B6. Programmazione e gestione delle 86 ore
Il Direttore di Unità Operativa comunica al singolo docente entro il 31 ottobre l'utilizzo previsionale delle 35+51 ore, ed entro il 31 marzo di ogni anno calendarizza le ore (35 + 51) rimanenti, compatibilmente con le esigenze organizzative e gli obiettivi prefissati, in modo tale che esse vengano svolte entro la fine dell'anno scolastico.
D'intesa con il Direttore di Unità Operativa, fino a 12 ore di cui ai punti B4 e B5 possono essere utilizzate in attività per gli allievi. D'intesa tra il Direttore di Unità Operativa ed il singolo docente, la quota delle 86 ore corrispondente al recupero tempo lavoro può essere utilizzata, in tutto o in parte, per attività di docenza su corsi in apprendistato duale.
In caso di assenza giustificata inferiore a 30 giorni consecutivi le ore (35 + 51) calendarizzate vengono considerate fatte e pertanto sono riconosciute al docente come svolte. In caso di assenze lunghe (almeno 30 giorni consecutivi) vengono riconosciute le ore calendarizzate. Se il totale delle ore calendarizzate durante l'assenza è inferiore alla quota figurativa (per quota figurativa si intendono 9 ore medie mensili), le ore dovute vengono ridotte riconoscendo la quota figurativa.
Al termine dell'anno formativo le ore di ulteriori attività obbligatorie con gli allievi che eccezionalmente il docente non abbia potuto prestare per ragioni legate all'organizzazione scolastica, si intendono comunque rese, purché programmate o calendarizzate.

B7. **Ore eccedenti su corsi diurni:** le ore di insegnamento, relative a cattedre vacanti, svolte dai docenti ed eccedenti il monte ore di 612 annue, assegnate in accordo con il dipendente, sono retribuite nella misura di 1/612 dello stipendio in godimento (esclusa la tredicesima mensilità) e dell'indennità integrativa speciale, con il limite di 204 ore.
In tal caso sulla quota eccedente di ore il docente andrà ad incrementare il recupero del tempo lavoro e la relativa indennità secondo quanto previsto dal punto B5.

B8. **Ore aggiuntive su corsi per adulti, su Alta Formazione, su corsi per diploma in apprendistato duale oppure altre attività di docenza svolte fuori dall'ordinario orario di servizio:** queste ore, assegnate in accordo con il docente, sono retribuite nella misura di Euro 35,00 per ogni modulo orario e nel limite di 204 ore. Il compenso è attribuito per le ore effettivamente prestate ed anche per le ore calendarizzate di lezione nel caso di assenze giustificate, nel periodo tra l'inizio e la fine delle lezioni. L'utilizzo delle ore aggiuntive per le attività di docenza su corsi per diploma in apprendistato duale è previsto, in forma sperimentale, solo per gli anni formativi 2025/2026 e 2026/2027; al termine del biennio le parti valuteranno l'opportunità di confermare o rivedere l'accordo sul punto specifico.

2. Eventuali ulteriori prestazioni facoltative non di docenza, necessarie per le esigenze dell'Istituzione formativa, sono retribuite nella misura di Euro 17,50 lordi per ogni ora prestata.
3. L'orario di lavoro del personale docente è ripartito in non più di cinque giorni alla settimana e in non più di due turni giornalieri (mattino, pomeriggio e sera). Nel periodo 1° luglio – 31 luglio possono essere richieste al docente attività di insegnamento ed ulteriori attività con gli alunni previamente programmate o quelle attività che per motivi organizzativi debbano essere svolte nel mese di luglio. Nei periodi di sospensione delle attività didattiche e nel mese di agosto i docenti non sono chiamati a svolgere attività di insegnamento.
4. L'orario settimanale di docenza non deve superare le 24 ore. Di norma, la prestazione lavorativa è svolta in un arco di dieci ore giornaliere derogabili solo per il completamento del Collegio Docenti e dei Consigli di Classe. L'eventuale estensione oltre tale limite, per necessità particolari, avviene d'intesa con la rappresentanza sindacale dell'Ente.
5. Al fine di garantire la programmazione, le ore di attività didattica da prestare con gli allievi sono inserite nel quadro orario settimanale o plurisettimanale del docente predisposto dal Direttore di Unità Operativa. L'orario relativo agli insegnamenti previsti per la formazione di base è comunicato al docente di norma all'inizio del bimestre. Per altri corsi è previsto un preavviso di 15 giorni.
6. Tutte le attività obbligatorie e funzionali programmate con e per gli allievi in giornate di assenza del docente dovuta a malattia o infortunio, permessi retribuiti e non retribuiti ed esercizio di diritti sindacali, nonché in giornate di chiusura dell'Istituzione formativa per oggettive cause di forza maggiore, sono contabilizzate come rese nei relativi monte-ore previsti da questo articolo.
7. Il personale docente con contratto a tempo parziale è tenuto a prestare il numero di ore frontali previsto dal contratto individuale di lavoro, come derivante dal rapporto percentuale della riduzione del tempo pieno, secondo le modalità previste dalla normativa vigente; corrispondentemente sono calcolate in proporzione le quote relative alle attività funzionali, alle ulteriori attività obbligatorie con gli allievi, anche derivanti dal recupero del tempo lavoro per unità di lezione a 55 minuti. Il trattamento economico del personale a tempo parziale è calcolato in 612/esimi in relazione alle ore assegnate.
8. Le 35 ore annuali per ulteriori attività obbligatorie con gli allievi di cui alla lettera B4 del comma 1 sono dovute dal personale docente assunto a tempo determinato con un contratto di lavoro di durata pari o superiore a 6 giorni. Per ogni contratto di questa durata minima è dovuta un'ora per le ulteriori attività; sono inoltre aggiunte un'ora per le ulteriori attività per contratto di durata entro i 17 giorni e due ore per contratti di durata entro i 29 giorni. Per ogni 30 giorni di durata del contratto sono dovute 3,5 ore per le ulteriori attività obbligatorie. Il medesimo personale ha l'obbligo di prestazione delle ulteriori attività con gli allievi nel caso di attivazione delle 51 ore annue di recupero del tempo lavoro. Per ogni contratto di durata pari o superiore a 6 giorni è dovuta un'ora per le ulteriori attività; sono inoltre aggiunte un'ora per le ulteriori attività per contratti di durata entro i 14 giorni, due ore per contratti di durata entro i 22 giorni e tre ore per contratti di durata entro i 29 giorni. Per ogni 30 giorni di durata del contratto sono dovute 5 ore per le ulteriori attività obbligatorie. Per il personale assunto a tempo determinato e a tempo parziale di cui a questo comma, la proporzione si attua anche con riguardo alla riduzione oraria rispetto al tempo pieno.

9. Il familiare lavoratore o il lavoratore disabile hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio o a quello della persona da assistere e non possono essere trasferiti senza il loro consenso; in particolare, hanno priorità nella scelta dell'orario a tempo parziale e del turno di lavoro.

Art. 32

RIENTRO IN SERVIZIO DEI DOCENTI DOPO IL 30 APRILE

1. Al fine di garantire la continuità didattica, il personale docente che sia assente con diritto alla conservazione del posto per un periodo non inferiore a 150 giorni continuativi nell'anno formativo, ivi compresi i periodi di sospensione dell'attività didattica, e rientri in servizio dopo il 30 aprile, è impiegato nella scuola sede di servizio in supplenze o nello svolgimento di interventi didattici ed educativi integrativi e di altri compiti connessi con il funzionamento della scuola medesima, fino alla fine dell'anno formativo. Il periodo di centocinquanta giorni è ridotto a novanta nel caso di docenti delle classi di fine percorso scolastico con esami.
2. Esclusivamente ai fini dell'applicazione del comma 1 di questo articolo, l'eventuale rientro del docente durante i periodi di sospensione dell'attività didattica non interrompe il conteggio del periodo minimo di 150 giorni o di 90 giorni (nel caso di docenti delle classi terminali con esami) previsto dal comma 1.
3. Per le medesime ragioni di continuità didattica il supplente del titolare che rientri dopo il 30 aprile è mantenuto in servizio per gli scrutini e le valutazioni finali.

Art. 33

INCARICHI AGGIUNTIVI EXTRA CONTRATTO DI SERVIZIO

1. Al personale dipendente che manifesta la propria disponibilità, possono essere attribuiti incarichi per lo svolgimento di attività di docenza - sia rivolte al personale interno che all'utenza esterna - nonché altri incarichi per lo svolgimento di attività di natura amministrativo/contabile/tecnica o attività di studio e ricerca, connessi a progetti di formazione ed istruzione che beneficino del finanziamento dell'Unione Europea, dello Stato, della Provincia autonoma di Trento o di altri finanziamenti pubblici o privati.

Art. 34

ATTRIBUZIONE DI FUNZIONI

1. Ai docenti che manifestano disponibilità, in possesso dei requisiti e delle professionalità necessarie, possono essere affidate particolari funzioni, quali:
a. collaboratore del Dirigente;
b. vicedirettore (collaboratore del Direttore di Unità Operativa);
d. coordinatore della didattica;
e. coordinatore dello stage;
f. coordinatore del corso di Alta Formazione;
g. coordinatore delle attività in favore degli studenti con bisogni educativi speciali (BES);
h. coordinatore informatico;
i. coordinatore TPO;
j. analista dei fabbisogni formativi ed elaboratore di progettazione;
k. coordinatore per l'inserimento e l'integrazione degli studenti stranieri;
l. coordinatore dell'orientamento;
m. coordinatore del progetto trilinguismo;
n. coordinatore della formazione duale;

o. tutor dell'apprendimento;
p. referente BES;
q. referente progetti ponte;
r. referente sistema qualità;
s. coordinatore corsi per adulti.
2. Il Dirigente dell'Ente può introdurre eventuali ulteriori fattispecie di coordinamento in funzione della specificità dell'Istituzione formativa e delle attività previste nel periodo.
3. Per le figure miste docenza/funzioni di cui al comma 1, la riduzione dell'orario frontale di insegnamento avverrà in proporzione di 1 ora per ogni 2 ore prestate per le prime 306 ore, di 1 ora ogni 2,5 ore prestate da 307 a 460 ore. La riduzione d'orario di insegnamento comporta anche una riduzione proporzionale delle attività di cui alla lettera B del comma 1 dell'art. 31 e l'attribuzione di un'indennità oraria pari ad Euro 14,00 per le ore frontali poste in diminuzione.
4. La prestazione lavorativa, in alternativa a quanto previsto dal comma 3, può essere svolta per l'intero orario per le funzioni di cui al comma 1. In questo caso l'orario di lavoro viene svolto in 36 ore settimanali ed è regolato dalle norme che disciplinano il personale amministrativo, con esclusione di compensi per lavoro straordinario. Prestazioni eccedenti le 36 ore settimanali, preventivamente autorizzate dal Direttore di Unità Operativa, saranno oggetto di recupero orario. In relazione alle funzioni di cui a questo comma viene riconosciuta un'indennità pari ad Euro 14,00 lordi per ogni ora di docenza portata in diminuzione, da erogare mensilmente. Il compenso non compete per periodi di assenza continuativa superiore a trenta giorni.
5. Il personale docente può partecipare ad iniziative di ricerca, alta formazione, sperimentazione ed aggiornamento con l'esonero dal servizio e con la sostituzione, usufruendo di periodi di aspettativa retribuiti, i quali sono disposti dall'Ente e possono essere accordati a tempo pieno, a tempo parziale, o in altre forme secondo modalità da stabilirsi fra Ente e Organizzazioni sindacali e compatibilmente con eventuali finanziamenti disponibili.

Art. 35

INCARICHI E COMPENSI PER I DOCENTI DELL'ALTA FORMAZIONE PROFESSIONALE

1. Per la realizzazione dei corsi di Alta formazione professionale ai docenti che manifestano la disponibilità possono essere attribuiti i seguenti incarichi:
a) coordinatore del corso
b) tutor dell'apprendimento
c) docente dell'Alta formazione
2. L'incarico di cui alla lettera a) è remunerato con un'indennità aggiuntiva pari ad Euro 14,00, maggiorata del 20%.

Art. 36

AGGIORNAMENTO E RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

1. Tutto il personale è tenuto a partecipare alle iniziative di aggiornamento e/o qualificazione, programmate e gestite direttamente o indirettamente dagli Enti o dalla P.A.T. in accordo con gli Enti. Ove necessario ai fini dell'aggiornamento può essere previsto l'esonero parziale o totale dal normale incarico conservando la posizione economica e giuridica acquisita. L'aggiornamento può essere effettuato sia durante l'attività corsuale sia durante la sospensione dell'attività formativa.
2. In accordo con le OO.SS. saranno definiti i criteri e le procedure di formazione di eventuali piani di riqualificazione del personale, stabilendo i contenuti e gli obiettivi specifici.

Art. 37

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

1. La costituzione, il riparto e l'erogazione del Fondo per la Riorganizzazione e l'Efficienza Gestionale sono disciplinati da intese che le parti si impegnano a stipulare per recepire, compatibilmente con la natura privata degli Enti, l'analoga disciplina contenuta negli accordi che l'APRAN sottoscrive con le OO.SS

CAPO VI – ASSENZE DAL LAVORO

Art. 38

ASSENZE PER MALATTIA

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente l'episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta è concesso dall'Ente di assentarsi per un ulteriore periodo non superiore a 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo e senza maturazione dell'anzianità di servizio, fatto salvo il trattamento economico erogato dall'ente previdenziale.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Ente procede all'accertamento sanitario delle condizioni di salute del lavoratore tramite idonea documentazione.
4. In caso di patologie gravi, che richiedano terapie salvavita, e di altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Azienda sanitaria (come, ad esempio, l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica), ai fini del presente articolo sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dall'ASL o da struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 8, lettera a). Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli effetti della tubercolosi.
5. Il dipendente affetto da malattie gravi (quali ad esempio cancro, tubercolosi, malattia mentale, poliomielite e AIDS) ha diritto, a domanda, di fruire, in aggiunta al periodo massimo di comporto previsto dai commi 1 e 2 di questo articolo, di un anno di aspettativa, frazionabile in trimestri.
6. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1, 2 e 5, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ente può risolvere il rapporto di lavoro.
7. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 e dal comma 5 di questo articolo, non riducono proporzionalmente le ferie e sono computati ai fini della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza. Le assenze per malattia non determinano crediti o debiti orari.
8. La retribuzione spettante al dipendente assente per malattia è la seguente:
   a. intera retribuzione fondamentale mensile, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi dodici mesi di assenza;
   b. 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per ulteriori sei mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.
9. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente, con congruo anticipo rispetto all'inizio dell'attività di servizio salvo comprovato impedimento, e giustificata con il certificato di malattia, trasmesso in via telematica dal

medico curante entro il primo giorno di malattia. L'assenza per malattia fino a due giorni può essere autocertificata per una sola volta al mese; qualora l'assenza presumibilmente superi i due giorni lavorativi consecutivi deve essere giustificata con certificato medico emesso fin dal primo giorno e trasmesso in via telematica dal medico curante. In caso di ripetute malattie non certificate dal medico o di assenza ingiustificata al domicilio attestata dalla struttura sanitaria incaricata del controllo, l'Ente ha la facoltà di chiedere al dipendente, per un periodo successivo da indicare nella comunicazione, la documentazione della malattia fin dal primo giorno di assenza.

10. L'Ente dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.

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

12. Per quanto riguarda la reperibilità del dipendente durante la malattia, gli eventuali esoneri da questo obbligo e le sanzioni conseguenti a violazioni del medesimo, si applica la normativa vigente in materia.

13. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Ente, il quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da esso corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8 di questo articolo, compresi gli oneri inerenti. In caso di omessa comunicazione o di indisponibilità a fornire la collaborazione indispensabile per consentire all'Ente di far valere presso il terzo responsabile i propri diritti patrimoniali, il lavoratore è sanzionabile sul piano disciplinare con la multa, fatti salvi gli obblighi risarcitori.

Art. 38

TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI E DEI LAVORATORI PADRI

1. In materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità si applicano il d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni, i riconoscimenti giuridici ed economici spettanti all'analogo personale dipendente della provincia Autonoma di Trento, 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, 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 e ai genitori adottivi e affidatari, nonché ai soggetti in congedo di maternità o di paternità spetta l'intera retribuzione, compresa la partecipazione al Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale (Fo.R.E.G.). I periodi di congedo di maternità 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 dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi superi il limite complessivo di cinque mesi. 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'art. 16, comma 1, lettere c) e d), del 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 dai commi 3, 6 e 11 di questo articolo. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001.

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.P. o con esso convenzionato e il medico

competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

6. Con riferimento al personale assunto a tempo indeterminato, nei primi dodici anni di vita del bambino, la madre lavoratrice e il padre lavoratore possono astenersi dal lavoro, anche contemporaneamente, per la durata massima complessiva tra gli stessi di dieci mesi. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite dei dieci mesi di congedo è elevato di un mese, se fruito dal medesimo. La richiesta di congedo parentale deve essere effettuata con congruo anticipo, salvo casi di oggettivo impedimento. Questo congedo, fruibile anche frazionatamente in giorni lavorativi, è proporzionalmente ridotto in caso di fruizione frazionata.
Il trattamento economico spettante durante il periodo di congedo parentale è definito nel rispetto della normativa nazionale e provinciale, dettagliata ad inizio di ogni anno solare da una circolare inviata a tutto il personale dell'Ente. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino alla conclusione del terzo anno, in caso di malattia del figlio e per i periodi corrispondenti, i genitori, alternativamente, hanno diritto annualmente ad un massimo di trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico del S.S.P. o con esso convenzionato. Nel primo anno di vita le assenze per malattia del bambino sono retribuite fino a trenta giorni in alternativa al godimento dei primi trenta giorni di congedo parentale. Qualora i trenta giorni siano già stati usufruiti permane il diritto all'astensione, che in tal caso non è retribuita. Ai congedi per malattia del figlio di cui a questo comma non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore. Dal terzo anno all'ottavo tali assenze spettano nel limite di 10 giorni annui lavorativi non retribuiti per la malattia di ogni figlio, con copertura previdenziale a carico dell'Ente. 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.

7. I periodi di congedo di cui al comma 6 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 6 dovranno presentare un'autodichiarazione attestante che i periodi di congedo fruiti non eccedano quanto ivi previsto.

8. Ferma restando l'applicazione dell'articolo 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 per la salute della madre lavoratrice, l'Ente provvede al temporaneo impiego della medesima in altre attività che comportino minore aggravio psico-fisico. Si applicano inoltre le disposizioni sul lavoro notturno di cui al Titolo IV del d.lgs. n. 66/2003.

9. 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 e successive modificazioni;
   b. del congedo parentale di cui al comma 6, se assunti con contratto a tempo indeterminato.

Per quanto non espressamente indicato al presente comma, ai genitori adottivi e affidatari si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui agli artt. 26 e 31 del D.Lgs. n. 151/2001.

10. Alla dipendente con rapporto a tempo determinato, che si trovi in stato di gravidanza o puerperio in concomitanza con il servizio, viene applicato l'intero trattamento previsto per il personale a tempo indeterminato, compresi i primi 30 giorni di congedo parentale retribuiti al 100%, ad eccezione del comma 7 del presente articolo, fatta salva l'applicazione del D.lgs. n. 151/2001. Alla dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato, dopo la cessazione dal servizio è assicurato il trattamento previsto dall'art. 24 del D.lgs. n. 151/2001.

11. Entro il dodicesimo anno di età del bambino la madre lavoratrice o, in alternativa, il padre lavoratore ha diritto, a domanda, di usufruire di un'aspettativa non retribuita di dodici mesi, frazionabile in mesi o in periodi inferiori se in accordo con l'Ente, applicando in tale ultimo caso il calcolo retributivo descritto al comma 6. Il presente comma si applica al personale assunto a tempo indeterminato.

12. 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.
13. Il diritto di assentarsi dal lavoro per congedo parentale, di cui all'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001, così come integrato da questo articolo, e la relativa retribuzione sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto.
14. In caso di parto plurimo, si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti.
15. I congedi obbligatorio e facoltativo spettanti al lavoratore padre sono regolati dalla normativa nazionale di riferimento.

Art. 40

INFORTUNI SUL LAVORO

1. I dipendenti sono assicurati all'INAIL.
2. In caso di infortunio si applicano le disposizioni di legge e di regolamento che disciplinano la materia.
3. Durante il periodo di inabilità temporanea assoluta per causa di lavoro al dipendente è corrisposto l'intero trattamento economico, per un periodo pari a quello previsto dalla normativa INAIL.
4. Al lavoratore dipendente colpito da infortunio o da malattia contratta a causa di servizio spettano i trattamenti economici e normativi previsti dall'articolo 38, salvo più favorevoli condizioni di legge.

Art. 41

PERMESSI RETRIBUITI

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi, da documentare adeguatamente:
   a. per matrimonio: 15 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza indicata dal dipendente medesimo e fruibili, previa comunicazione all'Ente, da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio stesso;
   b. per lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: tre giorni lavorativi anche non continuativi per evento da fruire entro il tempo massimo di sette giorni; questi permessi sono ridotti ad uno per i parenti di terzo grado ed affini di secondo;
   c. nel limite del 4% del personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° settembre di ogni anno e comunque con il minimo di una unità, 150 ore annue di permesso per studio e 50 ore per lo studio di una lingua straniera, secondo quanto previsto dall'articolo 42;
   d. per donazione sangue: il giorno del prelievo; per donazione di midollo osseo: il tempo occorrente all'espletamento degli esami e dei prelievi previsti dalla vigente normativa;
   e. per partecipazione ad operazioni elettorali e referendarie a livello europeo, nazionale, regionale, provinciale e comunale, secondo i criteri e con le modalità previste dalle leggi vigenti;
   f. per lo svolgimento di funzioni pubbliche, secondo i criteri e con le modalità previste dalle leggi vigenti;
   g. per effettuare visite mediche specialistiche adeguatamente documentate, per cure specialistiche su prescrizione medica o per manutenzione protesi, per il tempo strettamente necessario. Il tempo utilizzato per il viaggio dovrà essere dichiarato dal dipendente. Queste assenze non

potranno superare l'orario medio settimanale di lavoro. Per cure riabilitative e terapeutiche per gravi patologie, adeguatamente documentate, che richiedano terapie di lunga durata, il limite viene derogato; la certificazione medica dovrà attestare la necessità della prestazione senza prognosi, restando impregiudicata la possibilità dell'Ente di procedere a verifica tramite le strutture sanitarie pubbliche;

h. per assistenza a soggetto portatore di disabilità grave, secondo le modalità ed i limiti previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
i. per interventi di emergenza in caso di incendi, disastri e calamità naturali, gli appartenenti ai Corpi dei Vigili del Fuoco volontari, al Corpo di soccorso alpino dei CAI-SAT e altri corpi con finalità analoghe limitatamente alla durata dell'intervento.
j. per partecipazione documentata al concorso pubblico o selezione presso uno degli Enti firmatari del presente CCPL, con il limite di 4 giorni all'anno, comprensivo dell'eventuale tempo viaggio.

2. A domanda del dipendente sono concessi dal Dirigente, nell'anno, fino a dieci giorni di permesso retribuito per gravi motivi personali o familiari, adeguatamente documentati, elevabili a dodici per il personale che presta servizio su sei giornate. Rientrano fra i gravi motivi le assenze dovute ad assistenza ai parenti o affini di primo e secondo grado o conviventi, per il ricovero ospedaliero e per l'assistenza domiciliare post-ospedaliera, ove venga certificato il bisogno di assistenza, nonché le assenze dovute a casi che siano a questi assimilabili per gravità o rilevanza degna di tutela.
3. I permessi di cui ai commi 1 e 2 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno formativo, non riducono le ferie e sono utili a tutti gli effetti.
4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, escluse le indennità che non siano corrisposte per almeno 12 mensilità. Al personale docente verrà riconosciuta l'indennità di flessibilità organizzativa e didattica di cui all'art. 22.
5. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" e ss.mm. non sono computati ai fini del raggiungimento del limite massimo e non riducono le ferie e la tredicesima mensilità. Questi permessi possono essere frazionati in ore giornaliere, non cumulabili consecutivamente con altri permessi orari. Nei casi di cui all'art. 42 del D. Lgs n. 151/2001, commi 2 e 3, i permessi mensili di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 possono essere raddoppiati in presenza di documentati motivi di particolare gravità connessi alla sfera familiare, ulteriori rispetto a quelli alla base della concessione dei benefici (di cui alla legge 104/92) da parte dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari. Questi ulteriori permessi, usufruibili solo a giornata intera, nel limite dell'1% della dotazione organica complessiva di personale e comunque nel numero minimo di una unità, sono concessi dall'Ente per il periodo di un anno e sono rinnovabili previa valutazione dei requisiti e delle eventuali nuove domande presentate.
6. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266, nonché dal D.P.R. 8 febbraio 2001, n. 194 ("Regolamento recante nuova disciplina della partecipazione delle organizzazioni di volontariato alle attività di protezione civile"), l'Ente favorisce la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato.
7. Il dipendente che debba assentarsi per partecipare, quale teste, ad udienze penali o per cause civili, ha diritto di usufruire del permesso per il tempo necessario ad effettuare la prestazione richiesta. Il permesso retribuito non è concesso nell'ipotesi in cui il dipendente sia chiamato a testimoniare per motivi da ricondurre ad interesse proprio.

Art. 42

DIRITTO ALLO STUDIO

1. I permessi retribuiti per ragioni di studio nella misura di 150 ore annue individuali sono concessi, per anno formativo ed entro il limite del 4% della dotazione organica complessiva di ogni Ente firmatario di questo contratto, al personale a tempo indeterminato e a quello a tempo determinato con incarico annuale o fino al termine delle attività didattiche, per il conseguimento di titoli di studio universitari o di alta formazione, post-universitari con durata almeno annuale, percorsi di abilitazione all'insegnamento, di scuole di istruzione secondaria, di formazione professionale per il conseguimento della qualifica professionale o del diploma professionale. Questi permessi sono concessi anche per il conseguimento di diplomi di specializzazione e perfezionamento o corsi di specializzazione inerenti i soggetti con disabilità. Tutti i permessi sono concessi solo per il conseguimento di un titolo di studio di livello superiore a quello già posseduto.
2. Relativamente ai corsi di lingue, limitatamente alle lingue tedesca, inglese, francese, spagnola, sono previste 50 ore annue individuali e l'Ente destina una quota parte, non superiore all'1%, del monte ore scaturente dal 4% di cui al comma 1, per la partecipazione a corsi al termine dei quali venga rilasciato apposito attestato che certifichi la frequenza e il superamento di un esame finale. Qualora le richieste dei dipendenti non determinino l'utilizzo dell'intero monte ore, la parte residuale è resa disponibile per eventuali domande eccedenti il limite di cui al comma 1.
3. Con apposito accordo sindacale saranno stabiliti criteri e modalità per la concessione e la fruizione dei permessi per studio.
4. La mancata frequenza dei percorsi formativi o la mancata partecipazione agli esami universitari o la mancata 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.
5. La concessione del permesso agli studenti universitari, dopo il primo anno di iscrizione, è subordinata al superamento di 15 crediti in ciascun anno accademico. In ogni caso non possono essere concessi complessivamente permessi per più di dieci anni scolastici.
6. Per il personale docente il permesso retribuito per ore di studio viene calcolato nel seguente modo: il 50% del permesso sarà usufruibile su ore di docenza, il restante 50% su ore di attività funzionali all'insegnamento.

Art. 43

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

1. Al dipendente può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un anno, per rilevanti e motivate ragioni personali, rinnovabile su richiesta fino ad un massimo complessivo di tre anni. In situazioni di particolare gravità a discrezione della Direzione dell'Ente, l'aspettativa non retribuita può eccedere i tre anni, alle condizioni indicate dal comma 5 dell'art. 10.
2. L'aspettativa di cui al comma 1 riduce proporzionalmente il periodo di ferie e non è computata ai fini della progressione giuridica economica e del trattamento di previdenza e dell'anzianità di servizio.
3. Il dipendente che aspira ad ottenere l'aspettativa deve presentare domanda all'Ente, il quale decide entro 20 giorni.
4. La richiesta può essere respinta o accolta anche solo parzialmente, per motivi di servizio.

Art. 44

PERMESSI NON RETRIBUITI

1. Al dipendente che ne fa richiesta possono essere concessi permessi non retribuiti per motivi personali nel limite di quindici giorni annui per anno formativo.

Art. 45

PERMESSI BREVI CON RECUPERO

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio, da valutarsi da parte del responsabile della struttura, possono essere concessi al personale ATA, per particolari esigenze personali, brevi permessi giornalieri, che non potranno eccedere annualmente l'orario settimanale medio di lavoro.
2. Per il personale docente il permesso breve può essere concesso nel limite di 7 ore annue, anche fruite separatamente, che saranno recuperate nel corso dell'anno in attività con gli allievi. Il docente può richiedere anche scambi di ore tra colleghi alle condizioni poste dalla Direzione di Centro o di Ente.
3. La richiesta del permesso è effettuata in tempo utile per consentire al responsabile di valutare la possibilità di concedere il permesso, nonché di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio.
4. Entro il mese successivo a quello di fruizione del permesso, il personale ATA, d'intesa con l'Ente, è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio. In caso di mancato recupero si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 46

ASPETTATIVA PER FUNZIONI ELETTIVE

1. Al dipendente eletto in cariche nazionali, regionali, provinciali o comunali o di altri Enti pubblici, si applicano le norme di legge vigenti e le norme regionali in materia.

Art. 47

RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI

1. Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo settimanale di 24 ore consecutive che, di regola, coincide con la domenica.
2. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del riposo settimanale in giornate considerate festive è corrisposta la retribuzione ordinaria maggiorata dell'indennità oraria per servizio ordinario festivo, con diritto al riposo compensativo da fruire entro 15 giorni, in un giorno concordato fra l'interessato ed il Direttore di Unità Operativa. Il dipendente che nel corso della settimana abbia fruito comunque di un giorno di riposo può chiedere, in alternativa, la corresponsione del compenso per lavoro straordinario festivo.
3. Sono giorni festivi, oltre le domeniche, quelli riconosciuti tali dalla normativa nazionale in materia.
4. È inoltre riconosciuta giornata festiva la festa del patrono del luogo ove si trova la sede di lavoro. Qualora la festività del Santo Patrono cada sempre in giornata festiva, il riposo è usufruito nel giorno lavorativo successivo.

Art. 48

FERIE

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno scolastico, ad un periodo di ferie retribuito di 32 o 36 giornate lavorative, in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su 5 o 6 giorni. Durante questo periodo al dipendente spetta la normale retribuzione.
2. Il Dirigente dell'Ente può stabilire che due delle giornate di ferie siano fruite dal personale al fine di regolamentare la chiusura di scuole e servizi amministrativi dell'Ente in giornate non festive.
3. Nell'anno di assunzione o cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero; il medesimo meccanismo vale anche per periodi di servizio continuativo prestato su due mesi consecutivi, purché complessivamente superiore a quindici giorni.
4. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili, salvo quanto previsto dal comma 11. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi, di norma non oltre tre.
5. Il personale docente può fruire di un periodo continuativo di ferie di almeno tre settimane nel periodo 15 giugno – 31 agosto, con domanda da presentare entro il 15 marzo di ogni anno e con risposta da parte dell'Ente entro il 31 marzo; può chiedere altresì di fruire delle ferie durante i periodi in cui non è impegnato in attività precedentemente programmate, sottoponendo la richiesta con un mese di preavviso. Il personale docente può fruire delle ferie anche nei periodi in cui è impegnato in attività didattiche, per un periodo non superiore a sei giornate lavorative. La fruibilità di tale periodo è subordinata alle esigenze didattiche ed alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque, a condizione che non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi.
6. Il personale A.T.A. può frazionare le ferie, compatibilmente con le esigenze di servizio, in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà comunque essere effettuata nel rispetto di turni prestabiliti, assicurando al dipendente il godimento di almeno 15 giorni lavorativi continuativi di riposo nel periodo 1 luglio – 31 agosto. Il personale A.T.A. è tenuto a presentare domanda di ferie entro il 15 marzo di ogni anno, con risposta da parte dell'Ente entro il 31 marzo, salvo decisione diversa presa in sede di contrattazione decentrata. Può essere richiesta la trasformazione in permessi orari di un massimo di 5 o 6 giornate di ferie a seconda della distribuzione settimanale dell'orario di lavoro nell'anno di riferimento, per complessive massime 36 ore.
7. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.
8. In caso di comprovate esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno ovvero entro i limiti stabiliti dal Dirigente dell'Ente, parte delle ferie potrà essere fruita entro, ma non oltre, il 31 agosto dell'anno successivo. Il godimento di queste ferie può essere ulteriormente rinviato entro il 31 dicembre dell'anno successivo qualora sussistano cause di forza maggiore che non abbiano consentito il godimento delle ferie entro i termini indicati.
9. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero, purché il lavoratore abbia dato all'Ente tempestiva informazione, nonché in caso di fruizione dei permessi per lutto.
10. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se queste assenze si siano protratte per l'intero anno. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal Dirigente dell'Ente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre il termine di cui al comma 8.

11. Le ferie sono obbligatoriamente fruite nel rispetto dell'articolo 10 del D. Lgs. 66/2003 e non danno luogo alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. È responsabilità del lavoratore e del Direttore di Unità Operativa prevedere la fruizione delle ferie con le modalità di cui ai commi precedenti. Nel caso in cui indilazionabili esigenze di servizio abbiano impedito la fruizione delle ferie maturate nel corso dell'ultimo anno precedente la cessazione dal servizio, soltanto con riferimento a queste ferie si darà luogo alla corresponsione del relativo trattamento economico.
12. Entro il mese di ottobre, l'Ente comunica eventuali chiusure delle proprie sedi durante i periodi di sospensione delle attività didattiche.

Capo VII – MOBILITÀ E TRASFERIMENTI

Art. 49

MOBILITA' e TRASFERIMENTI DEL PERSONALE TRA ENTI FIRMATARI DEL CCPL

1. La mobilità e i trasferimenti del personale si attuano:
   a. all'interno delle strutture operative dello stesso Ente;
   b. tra gli Enti firmatari di questo CCPL;
   c. tra gli Enti e le strutture operative della Provincia e degli Enti pubblici in utilizzo mediante convenzione.

2. La mobilità è disciplinata con apposito regolamento (Allegato 5) ed avviene: in caso di riduzione di attività presso l'Unità Operativa o struttura di appartenenza; il dipendente viene prioritariamente collocato presso altre Unità Operative o strutture dello stesso Ente. Nel caso in cui ciò non sia possibile, il personale ha diritto ad essere occupato anche in utilizzo temporaneo presso gli altri Enti firmatari del contratto, con priorità rispetto ad eventuali richieste di trasferimento sullo stesso posto e purché vi sia idoneo titolo di studio. Nel caso in cui non vi sia posto disponibile presso gli altri Enti firmatari del contratto, la riduzione del personale avviene prendendo in considerazione la graduatoria di Ente per disciplina con il criterio della salvaguardia dei posti di lavoro secondo quanto previsto dall'Allegato 5.
3. Il dipendente può fare domanda di trasferimento in altra Unità Operativa dello stesso Ente. Il trasferimento può avvenire in via definitiva in presenza di posto libero o in utilizzo in presenza di posto libero per tutto l'anno formativo.
4. Il dipendente può fare domanda di trasferimento presso altro Ente firmatario del CCPL. Il trasferimento può avvenire in presenza di titolo di studio idoneo e del consenso dell'Ente destinatario. In questo caso il dipendente conserva il trattamento giuridico ed economico acquisito presso l'Ente di appartenenza e gli viene applicato il regime previdenziale vigente presso i singoli enti. Questo trasferimento avviene solo dopo che sono state esaurite le procedure di mobilità di cui alle lettere precedenti. Il personale occupato con contratto a tempo indeterminato non è tenuto allo svolgimento del periodo di prova in caso di trasferimento presso altro Ente nelle stesse mansioni. Nel caso di trasferimento da un Ente all'altro su richiesta del dipendente, l'anzianità della graduatoria di provenienza sarà azzerata. Se il dipendente è perdente posto, l'anzianità sarà dimezzata.
5. La mobilità ed i trasferimenti del personale sono gestiti, ai sensi di questo articolo, da una Commissione paritetica, formata da rappresentanti degli Enti e delle OO.SS. firmatarie del contratto, o loro delegati. La Commissione opera secondo il regolamento di attuazione di questo articolo (Allegato 5).
6. Nel caso di passaggio della struttura ad altro Ente, tutto il personale con contratto a tempo indeterminato ha diritto al mantenimento del posto di lavoro nella nuova sede e alle dipendenze del nuovo Ente, conservando la posizione economica e giuridica acquisita.

Art. 50

TRASFERIMENTI DI PERSONALE DA ENTI NON FIRMATARI DEL CCPL

1. Il trasferimento di personale da Enti non firmatari di questo contratto può avvenire, in accordo fra i due Enti, dopo la conclusione di tutte le procedure di cui all'articolo precedente.
2. L'anzianità della graduatoria di provenienza sarà azzerata, mentre il livello retributivo sarà conservato.

CAPO VIII – NORME DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARI

Art. 51

OBBLIGHI DEL DIPENDENTE

1. Il dipendente conforma la sua condotta ai doveri costituzionali di prestare servizio con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività, anteponendo il rispetto della legge, l'interesse pubblico e la salvaguardia delle libertà costituzionali agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il dipendente adegua il proprio comportamento a quanto contenuto nel codice di comportamento vigente (Allegato 7) si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Ente e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
   a) esercitare con diligenza, equilibrio e professionalità, i compiti costituenti esplicazione della figura professionale di appartenenza;
   b) cooperare al buon andamento dell'istituzione formativa osservando le norme del contratto e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Ente, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
   c) nel rispetto dei compiti e delle funzioni, favorire ogni forma di informazione e collaborazione con le famiglie e con gli/le alunni/e;
   d) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme;
   e) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
   f) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalle norme;
   g) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile;
   h) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti/studenti una condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona o atti a compromettere il benessere fisico, psicologico ed emotivo degli studenti stessi;
   i) non attendere ad occupazioni e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;
   j) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni, nel rispetto della libertà di insegnamento, che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo, segnalandolo al Dirigente dell'Ente;

k) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale subordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
l) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
m) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, nonché, salvo quelli d'uso o di modico valore, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali della singola Unità Operativa da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano autorizzate, persone estranee all'Unità Operativa stessa in locali non aperti al pubblico;
p) comunicare all'Ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
q) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti fino al 4° grado o conviventi;
r) partecipare a corsi di formazione;
s) presentarsi in servizio in condizioni confacenti alle funzioni che è chiamato a svolgere;
t) informare l'Ente di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è stata esercitata l'azione penale, nonché dei successivi sviluppi del processo penale;
u) consultare almeno una volta al giorno nei giorni lavorativi le comunicazioni inviate via posta elettronica dall'Ente.

4. In caso di violazione degli obblighi di comportamento da parte del dipendente, si applica il Codice Disciplinare di cui all'Allegato 6.

Art. 52

MOLESTIE SESSUALI

1. Ai dipendenti si applica il Codice di condotta contro le molestie sessuali di cui all'Allegato 8.

Art. 53

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 dipendente. 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 dipendente stesso.

Art. 54

OBBLIGO DELLA DIVISA

1. Il personale è tenuto a vestire la divisa o abbigliamento specifico forniti dall'Ente, secondo le disposizioni stabilite dall'Ente medesimo.
2.

Capo IX – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 55

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:
   - 4 mesi per i Direttori di Unità Operativa, per il personale docente e per il personale inquadrato nella categoria D;
   - 3 mesi per il personale inquadrato nella categoria C;
   - 2 mesi per il personale inquadrato nelle categorie A e B.
3. I termini di preavviso decorrono dal ricevimento della lettera di recesso dell'Ente o di dimissioni del dipendente.
4. In caso di dimissioni del dipendente i termini di preavviso di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.
5. 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 in godimento per il periodo di mancato preavviso. L'Ente ha diritto di trattenere, su quanto 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.
6. È 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.
7. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi ai sensi dell'articolo 2118, comma 2, c.c.
8. 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.
9. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Art. 56

RIAMMISSIONE IN SERVIZIO

1. Il dipendente a tempo indeterminato cessato dal servizio per dimissioni, può essere riammesso in servizio previa consultazione delle OO.SS.
2. Il dipendente riammesso è collocato nella categoria e profilo professionale cui apparteneva al momento della cessazione dal servizio, senza riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata alla data di cessazione dal servizio stesso. La riammissione in servizio è subordinata alla vacanza del posto.

Art. 57

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.
2. Ai fini dell'applicazione dell'articolo 2120 del Codice Civile, si considerano per la determinazione della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto (T.F.R.) le retribuzioni dovute ai dipendenti ad esclusione delle seguenti:
- indennità di trasferimento;
- somma forfetaria e rimborsi di missione

- retribuzione sostitutiva di ferie e recuperi non goduti;
- contributo a carico del datore di lavoro erogato al fondo pensione.

3. Le anticipazioni del T.F.R. sono concesse con le modalità di cui all'allegato regolamento (Allegato 4).

CAPO X – NORME TRANSITORIE

Art. 58

NORMA TRANSITORIA

1. In relazione alla decorrenza di questo contratto prevista all'articolo 2, le parti si impegnano a recepire le modifiche, sia per quanto riguarda gli aspetti economici che normativi, che dovessero intervenire per il corrispondente personale della Provincia Autonoma di Trento, con particolare riferimento al previsto rinnovo del relativo CCPL provinciale per il triennio 2025-2027.

Trento, 29 agosto 2025

CISL SCUOLA

Marco Bolner

ENAIP TRENTINO

Dott. Massimo Malossini

FLC CGIL

Raffaele Meo

UNIVERSITA' POPOLARE TRENTINA

SCUOLA DELLE PROFESSIONI PER IL TERZIARIO

Sen. dott. Ivo Tarolli

ISTITUTO PAVONIANO ARTIGIANELLI

Dott. Erik Gadotti