

Provincia di Trento

Contratto Dirigenti Scolastici 2000-2001

Contratto Provinciale di Lavoro dell'Area V della Dirigenza Scolastica della Provincia Autonoma di Trento, sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative e l'APRAN (Agenzia Negoziale Provinciale) il 18 dicembre 2002

AGENZIA PROVINCIALE PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

A seguito della deliberazione di Giunta provinciale n. 3185 di data 13 dicembre 2002, con la quale l'A.P.RA.N. è stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato del contratto collettivo provinciale di lavoro 1.9.2000 - 31.12.2001 dei dirigenti scolastici della scuola a carattere statale della Provincia autonoma di Trento, il giorno 18 dicembre 2002, nella sala vetri di Piazza Fiera, 3 a Trento, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale composta da:

sig. Ferruccio Demadonna - componente

dott. Franco Zeni - componente
dott. Silvio Fedrigotti - componente
prof. Mario Pederzoli - componente aggiunto

e la delegazione sindacale composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

A.N.P. (firmato)
C.G.I.L. – Scuola (firmato)
C.I.S.L. – Scuola (firmato)
U.I.L. – Scuola (firmato)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il contratto collettivo provinciale di lavoro 1.9.2000 - 31.12.2001 dei dirigenti scolastici della scuola a carattere statale della Provincia autonoma di Trento.



**CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO 1.9.2000 - 31.12.2001 DEI
DIRIGENTI SCOLASTICI DELLA SCUOLA A CARATTERE STATALE DELLA PROVINCIA
AUTONOMA DI TRENTO**

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

ART. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE E FUNZIONE DEI DIRIGENTI SCOLASTICI

1. Il presente contratto collettivo provinciale di lavoro si applica al personale di cui all'articolo 3, comma 1, punto 1), dell'Accordo collettivo provinciale quadro sull'istituzione dei comparti di contrattazione collettiva del 4 ottobre 1999.

2. Il dirigente scolastico, in coerenza con il profilo delineato nell'art. 25 del d.lgs. n. 165/2001 e nel rispetto delle competenze degli organi collegiali, assicura il funzionamento generale dell'unità scolastica, nella sua autonomia funzionale entro il sistema di istruzione e formazione, promuove e sviluppa l'autonomia sul piano gestionale e didattico, promuove l'esercizio dei diritti costituzionalmente tutelati, quali il diritto all'apprendimento degli alunni, la libertà di insegnamento dei docenti, la libertà di scelta educativa da parte delle famiglie.

3. Il dirigente scolastico esercita le funzioni per le finalità istituzionali e con l'autonomia, le competenze e la responsabilità definite dal d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dalle norme di legge e dai regolamenti provinciali e nazionali in materia.

ART. 2
DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto concerne il periodo 1.9.2000 - 31.12.2001, sia per la parte normativa che per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno della stipulazione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure previste dalle norme nazionali e provinciali che regolano la materia.

3. L'Amministrazione destinataria del presente contratto dà attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico, entro 60 giorni dalla data dell'avvenuta stipulazione del contratto.

4. Il presente accordo si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno. In caso di disdetta, che può essere data da una delle parti con lettera raccomandata, un mese prima di ogni singola scadenza, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dirigenti scolastici sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

ART. 3 OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficienza e l'efficacia del sistema scolastico con quella di valorizzare la funzione del dirigente scolastico nei processi di innovazione in atto nella scuola dell'autonomia, assecondando l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale dei dirigenti stessi.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente in base alle leggi e ai contratti collettivi e individuali, nonché della peculiarità delle funzioni dirigenziali, improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti oltre che in grado di favorire la piena collaborazione della dirigenza al perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e Giunta provinciale e parti sociali.

Di conseguenza le relazioni sindacali della dirigenza scolastica si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a. contrattazione collettiva, che si svolge a livello provinciale tra A.P.RA.N. e OO.SS. rappresentative;
- b. ove prevista e su specifiche materie, contrattazione integrativa di settore, sempre a livello di A.P.RA.N. e OO.SS. rappresentative;
- c. contrattazione decentrata, che si svolge a livello di Sovrintendenza scolastica provinciale;
- d. istituti di partecipazione sindacale: informazione preventiva e successiva, finalizzata alla trasparenza del confronto a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali. Le informazioni sono fornite in tempo utile e in forma scritta. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;
 - concertazione, che si svolge sulle materie oggetto di informazione preventiva di cui all'art. 6;
 - interpretazione autentica dei contratti, finalizzata al raffreddamento dei conflitti di cui all'art. 12;
 - consultazione di cui all'art. 9;
 - costituzione di commissioni bilaterali, di cui all'art. 10.

ART. 4 COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

1. Le delegazioni trattanti sono costituite come segue:

I - A LIVELLO PROVINCIALE, IVI COMPRESA LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA:

a) per la parte pubblica:

dall'AGENZIA PROVINCIALE PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE (A.P.RA.N.);

b) per le organizzazioni sindacali:

da non più di 4 componenti per ciascuna delle organizzazioni dei lavoratori a cui risultino iscritti almeno il 5% del totale dei dipendenti che hanno rilasciato la propria delega alle OO.SS..

II - PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA DA SVOLGERSI IN SEDE DI SOVRINTENDENZA SCOLASTICA:

a) per la parte pubblica:

dal Sovrintendente scolastico provinciale o da un suo delegato e dai suoi funzionari. L'Amministrazione può avvalersi, in qualità di consulenti, di personale scolastico esperto nella materia, con esclusione di membri di organismi esecutivi delle OO.SS.;

b) per le organizzazioni sindacali:

dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCPL.

2. Il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative è accertato sulla base del dato associativo al 31 dicembre dell'anno che precede l'inizio della contrattazione per ogni biennio contrattuale, espresso dalla percentuale delle deleghe rilasciate per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate dai dirigenti, tenuto conto di quanto stabilito al comma seguente.

3. Ai fini della misurazione del dato associativo non sono considerate le iscrizioni del dirigente a favore di più organizzazioni sindacali. Il dirigente che abbia rilasciato una pluralità di deleghe, fatte salve le ritenute sindacali a favore di tutte le OO.SS., deve esplicitare l'opzione a favore dell'organizzazione dalla quale intende farsi rappresentare. Ove tale opzione, pur richiesta, non sia stata esplicitata, non si tiene conto della delega a favore di nessuna organizzazione sindacale.

ART. 5 INFORMAZIONE PREVENTIVA

1. L'Amministrazione informa in via preventiva, con documentazione cartacea e/o informatica da fornire in tempo utile, le rappresentanze sindacali sui criteri generali e le modalità che l'Amministrazione medesima intende seguire nelle seguenti materie:

- a. affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- b. articolazione posizioni dirigenziali;
- c. condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- d. valutazione dell'attività dei dirigenti;
- e. modalità di attribuzione della retribuzione di risultato;
- f. programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;
- g. misure di pari opportunità;
- h. tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro e applicazione del d.lgs. 19/9/94, n. 626;
- i. incarichi aggiuntivi;

- j. gestione delle iniziative socio-assistenziali in favore dei dirigenti;
- k. consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
- l. criteri e modalità di conferimento delle reggenze;
- m. criteri per la mobilità da e fuori Provincia.

ART. 6 CONCERTAZIONE A SEGUITO DI INFORMAZIONE PREVENTIVA

1. Nelle materie previste dalle lettere b), c), d), e), f), g), i) e j) dell'art. 5, le organizzazioni sindacali possono attivare, mediante richiesta scritta, la procedura di concertazione per l'esame delle materie medesime.
2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il decimo giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione l'Amministrazione non assume iniziative unilaterali e le OO.SS. non assumono iniziative conflittuali.
3. La concertazione si conclude nel termine massimo di 30 giorni; dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa; al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva dell'Amministrazione.

ART. 7 INFORMAZIONE SUCCESSIVA

1. Su richiesta delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, l'Amministrazione fornisce adeguate informazioni sui provvedimenti amministrativi e gli altri atti di gestione attinenti le materie oggetto del presente contratto o comunque rilevanti ai fini della prestazione di lavoro dei dirigenti scolastici.
2. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenendo conto in via prioritaria dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

ART. 8 CONTRATTAZIONE DECENTRATA

1. La contrattazione decentrata deve riferirsi agli istituti contrattuali rimessi a tale livello dal presente contratto e si svolge a livello di Sovrintendenza scolastica provinciale sui criteri generali relativi a:
 - a. iniziative in materia di pari opportunità;
 - b. applicazione del d.lgs. n. 626/1994 e del d.lgs. n. 242/1996;
 - c. linee generali per la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento;

- d. modalità applicative dei congedi di cui agli artt. 4, comma 3, 5 e 6 della legge n. 53/2001, anche per quanto riguarda le percentuali massime dei dirigenti scolastici che possono avvalersi di tali congedi;
- e. implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti.

ART. 9 CONSULTAZIONE

1. La consultazione dei soggetti sindacali prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione con particolari 1. riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, sulle materie di cui alle lettere h) e k) dell'art. 5.

ART. 10 ALTRE FORME DI PARTECIPAZIONE

1. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'Amministrazione scolastica, è prevista la possibilità di costituire a richiesta, senza oneri aggiuntivi, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle istituzioni scolastiche, l'osservazione sull'andamento dei processi di valutazione nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità per quanto di sua competenza, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

ART. 11 PARI OPPORTUNITÀ

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'area dirigenziale, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'articolo 2, comma 6, della L. n. 125/1991, sono definiti, con la contrattazione interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle donne dirigenti.

2. Fra le parti firmatarie sono svolti periodicamente incontri con lo scopo di:

- a. svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla legge n. 903/1977 e alla legge n. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
- b. individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento;
- c. promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne dirigenti dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

- d. proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno.
3. In sede di negoziazione, tenendo conto delle eventuali proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle donne dirigenti in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:
- a. accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
 - b. perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni a parità di requisiti professionali, di cui si deve tenere conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate;
 - c. individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

ART. 12 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo provinciale.
4. Con modalità analoghe a quelle indicate ai commi che precedono e con gli stessi effetti ivi previsti, qualora insorgano controversie sulla interpretazione dei contratti integrativi, di settore o decentrati, le parti che li hanno sottoscritti procedono all'interpretazione autentica delle clausole oggetto di disaccordo.

ART. 13 DIRITTI DI ASSOCIAZIONE E DI ATTIVITÀ SINDACALI

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

ART. 14 DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. I dirigenti hanno diritto di riunirsi, durante l'orario di lavoro, in assemblee sindacali in locali idonei concordati con l'Amministrazione, posti a disposizione gratuitamente, per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi possono essere indette dalle OO.SS. rappresentative, singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro.
3. La convocazione, la sede, l'orario e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni, sono comunicate all'Amministrazione con preavviso scritto almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni, eccezionali e motivate, che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono da questa essere comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La durata della partecipazione di ciascun dirigente all'assemblea è autocertificata e comunicata all'Amministrazione.

ART. 15 DIRITTO DI INFORMAZIONE SINDACALE

1. Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo hanno diritto di porre in luoghi accessibili al personale interessato pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi informatici. L'Amministrazione garantisce l'accesso alle reti telefoniche ed informatiche regolando la materia in sede di contrattazione decentrata, con addebito da concordarsi delle eventuali spese.

ART. 16 LOCALI

1. Gli organismi rappresentativi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione da parte dell'Amministrazione.

ART. 17 CONTRIBUTI SINDACALI

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio, che si intende sia quello in cui la stessa perviene all'Amministrazione.
3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello

di presentazione della stessa, che si intende sia quello in cui la stessa perviene all'Amministrazione.

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

ART. 18 ASTENSIONE DAL LAVORO

1. L'astensione dal lavoro resta regolata dalla vigente disciplina.

ART. 19 RINVIO DISCIPLINA DIRIGENTI SINDACALI , PERMESSI , DISTACCHI

1. Fino alla stipula dell'accordo quadro, per quanto non sia previsto nel presente contratto, continuano ad applicarsi le vigenti disposizioni in materia di diritti sindacali e di regolamentazione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali.

ART. 20 FORMAZIONE DEI DIRIGENTI SCOLASTICI

1. Nell'ambito dei processi di riforma della Pubblica Amministrazione verso obiettivi di modernizzazione e di efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva strategica fondamentale per gli apparati pubblici. L'Amministrazione scolastica, con le risorse finanziarie annualmente disponibili, ha pertanto l'obbligo di costruire progressivamente un sistema di opportunità formative articolato e di qualità. La formazione è una risorsa strategica per il miglioramento della scuola e, come tale, è un diritto dei dirigenti scolastici.

2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente scolastico sono assunti dall'Amministrazione come processo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze dirigenziali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione.

3. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, per sostenere processi di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione allo sviluppo, per sostenere processi di inserimento in funzioni di maggiore criticità ovvero emergenti nell'evoluzione dei processi di trasformazione.

4. L'aggiornamento e la formazione continua costituiscono elemento caratterizzante dell'identità professionale del dirigente, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio di competenze necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per

l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza/efficacia della struttura e del miglioramento della qualità dei servizi resi.

5. L'Amministrazione definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti tenendo conto delle direttive della Giunta provinciale in materia di formazione e delle finalità e delle politiche che le sottendono.

6. Le politiche formative della dirigenza sono definite dall'Amministrazione provinciale in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate dalla stessa Amministrazione, da altri Enti, dall'Università, da soggetti pubblici o da agenzie private specializzate nel settore ed associazioni professionali, anche d'intesa tra loro. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare comportamenti innovativi dei dirigenti scolastici e la loro attitudine a promuovere e sostenere iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

7. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

8. Con l'esonero dal servizio e usufruendo di periodi di aspettativa retribuiti, il personale può partecipare ad iniziative di ricerca, di sperimentazione ed aggiornamento da svolgere in ambito universitario, presso istituzioni scolastiche e centri di formazione qualificati.

9. Gli esoneri e le aspettative non possono eccedere complessivamente i due mesi nell'arco di quattro anni e sono finanziate dall'Amministrazione scolastica.

10. Il personale in formazione di cui ai commi precedenti è considerato in servizio a tutti gli effetti. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, la partecipazione ad essi comporta, ove spettante, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio. Per la partecipazione a corsi che prevedano la permanenza fuori sede di media o lunga durata, in sede di contrattazione decentrata, saranno dettate norme alternative al trattamento di missione volte a garantire un adeguato rimborso delle spese sostenute dal dipendente.

11. Al termine dei periodi di formazione il personale interessato invia una relazione sull'attività svolta al Sovrintendente, ai fini di una valutazione periodica del complesso delle iniziative formative.

12. Le aspettative di cui al presente articolo non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti massimi previsti dal CCNL.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

ART. 21 CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

1. Il dirigente scolastico, per lo svolgimento delle funzioni previste dai commi 2 e 3 dell'art. 1, è assunto dall'Amministrazione a tempo indeterminato mediante la stipula, secondo quanto precisato al successivo comma 4, di un contratto individuale, a seguito dell'espletamento delle procedure di reclutamento previste dalle norme legislative vigenti.
2. Il contratto individuale in questione è redatto in conformità alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nel presente contratto.
3. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta; in esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:
 - a. la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - b. la qualifica e il trattamento economico fondamentale, di posizione e di risultato;
 - c. la durata del periodo di prova;
 - d. la sede di prima destinazione;
 - e. le possibili cause di risoluzione del rapporto di lavoro.
4. Il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso; costituisce in ogni modo causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

ART. 22 PERIODO DI PROVA

1. Il dirigente scolastico, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, è soggetto a un periodo di prova della durata pari all'anno scolastico, nel corso del quale deve prestare effettivo servizio per almeno sei mesi; ai fini del computo della durata si tiene conto dei soli periodi di effettivo servizio.
2. Il periodo di prova è sospeso in caso di malattia e negli altri casi espressamente previsti dal T.U. 16.4.1994, n. 297, da leggi, relativi regolamenti o da accordi collettivi. Nell'ipotesi di malattia il dirigente scolastico ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 18 mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art. 28.

ART. 23 IMPEGNO DI LAVORO

1. In relazione alla complessiva responsabilità per i risultati, il dirigente scolastico organizza autonomamente i tempi ed i modi della propria attività, correlandola in modo flessibile alle esigenze della istituzione cui è preposto e all'espletamento dell'incarico affidatogli. Non sono corrisposti in nessun caso compensi per lavoro straordinario. In ogni caso, i dirigenti debbono assicurare la propria presenza per non meno di 36 ore settimanali, garantendo, se richieste, forme di presenza stabilite dall'Amministrazione.
2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini un'interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o, comunque sia prestato servizio in giornate di festività, al dirigente scolastico deve essere in ogni caso garantito, una volta cessate tali esigenze

eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo o della festività sacrificati alle necessità del servizio.

ART. 24
FERIE, FESTIVITÀ ED ASSENZE RETRIBUITE

1. La materia resta regolata dagli articoli 19, 20 e 21 del CCPL del 26 luglio 2000.

ART. 25
NORME SULLA TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

1. Sono operative, in quanto immediatamente applicabili, le disposizioni contenute nel d.lgs. 26. 3. 2001, n. 151, che disciplina in un testo unico i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità. Entro un anno dalla sottoscrizione del presente CCPL, le parti firmatarie procederanno alla verifica ed approfondimento della materia, ai fini di eventuali modifiche e/o integrazioni, fermo restando il disposto dell'art. 1, comma 2, del citato d.lgs. n. 151/2001.

ART. 26
CONGEDI PER MOTIVI DI FAMIGLIA E STUDIO

1. Il dirigente scolastico può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dall'art. 27.

3. Trovano applicazione l'articolo 4, comma 3, nonché gli articoli 5 e 6 della legge n. 53/2000.

4. Per favorire la circolazione di esperienze tra studi accademici ed esperienze lavorative avanzate, nell'ambito di specifici corsi di Università ed Istituti di alta formazione mirati all'insegnamento di materie connesse con le problematiche dell'Amministrazione i dirigenti scolastici possono sottoscrivere contratti di didattica integrativa o di insegnamento. Nelle ipotesi del presente articolo i dirigenti interessati potranno porsi in aspettativa non retribuita o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione del Sovrintendente scolastico.

5. Il dirigente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 è collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa. Il periodo è considerato utile ad ogni altro effetto.

ART. 27 ASSENZE PER MALATTIA

1. In caso di assenza per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio, il dirigente scolastico che abbia superato il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, durante il quale gli verrà corrisposta la retribuzione prevista al comma 6. Ai fini del computo del predetto periodo di diciotto mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi negli ultimi tre anni.
2. Superato il periodo di diciotto mesi cui al comma 1, al dirigente scolastico che ne abbia fatto richiesta prima dello scadere del periodo stesso può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso. In tale ipotesi, qualora il dirigente scolastico lo abbia richiesto, l'Amministrazione ha facoltà di procedere, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
3. Alla scadenza dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2, e nel caso in cui il dirigente scolastico, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente stesso l'indennità sostitutiva del preavviso.
4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
5. Restano ferme le vigenti norme di legge poste a tutela dei malati di Tbc.
6. Il trattamento economico spettante al dirigente scolastico nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è il seguente:
 - a. retribuzione intera, compresa la retribuzione di posizione, per i primi 12 mesi di assenza;
 - b. 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi.
7. Il dirigente scolastico si attiene, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare provvedendo alla tempestiva comunicazione alla struttura di riferimento dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria.
8. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente scolastico è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'Amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6 e agli oneri riflessi relativi.
9. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital anche quelli di assenza

dovuti alle terapie, certificate dalla competente ASL. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.

10. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto, a far tempo dalla quale si computa in ogni caso il triennio di riferimento di cui al comma 1.

11. Il dirigente scolastico dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute, può, a domanda, essere collocato fuori ruolo e/o utilizzato in altri compiti tenuto conto della sua preparazione culturale e professionale. Tale utilizzazione è disposta dalla Sovrintendenza scolastica sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione decentrata regionale.

12. Il Sovrintendente scolastico può disporre l'utilizzazione, qualora ne sussistano i presupposti, in altri compiti in relazione a reali e specifiche esigenze di servizio.

ART. 28

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro, o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente scolastico ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre 36 mesi. Per l'intero periodo al medesimo spetta l'intera retribuzione di cui all'articolo 27, comma 6, lettera a), comprensiva della retribuzione di posizione.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 27. Nel caso in cui l'Amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

TITOLO IV

INCARICHI DEI DIRIGENTI SCOLASTICI

ART. 29

INCARICHI DEI DIRIGENTI SCOLASTICI

1. L'Amministrazione attribuisce ad ogni dirigente scolastico in servizio uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento dell'Ente e sono pertanto conferiti ai dirigenti scolastici, ai sensi dell'art. 1 bis della legge provinciale 9 novembre 1990, n. 29, nei limiti della consistenza organica prevista, incarichi a tempo determinato per la copertura delle seguenti posizioni funzionali:

- a. preposizione alle istituzioni scolastiche autonome;
- b. attività ispettiva, di vigilanza, verifica e controllo, anche su programmi e progetti;
- c. attività di studio consulenza e ricerca nell'ambito scolastico.

Gli incarichi di cui alle lettere b) e c) sono conferiti a seguito dell'assenso dell'interessato, fatto salvo quanto stabilito dai commi 7 e 8 dell'art. 37.

2. Tenuto conto della facoltà della Sovrintendenza scolastica di rivedere periodicamente le posizioni delle funzioni dirigenziali e dei correlati incarichi in relazione ai processi di riorganizzazione strutturale ed ai programmi di miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei servizi, al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile.

3. Il trattamento economico e giuridico del docente di religione cui è conferito l'incarico ispettivo ai sensi dell'art. 6 della legge provinciale n. 5 del 9 aprile 2001 è regolato dal CCPL della dirigenza scolastica dalla data di entrata in vigore della medesima legge.

ART. 30

AFFIDAMENTO, ROTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DI PREPOSIZIONE ALLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE

1. I dirigenti scolastici sono preposti alle istituzioni scolastiche autonome con incarico a tempo determinato, che deve coincidere con l'anno scolastico e deve essere di durata non inferiore a due anni e non superiore a cinque anni, comunque rinnovabile. I dirigenti scolastici sono soggetti a rotazione secondo i criteri stabiliti dalla Giunta provinciale. L'incarico, o il rinnovo, può essere di durata inferiore a due anni nel caso di collocamento a riposo del dirigente in data antecedente tale termine.

2. La mobilità dei dirigenti scolastici è finalizzata al miglioramento del sistema formativo provinciale, mediante una efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse umane in relazione ai mutevoli assetti funzionali ed organizzativi e ai processi di riorganizzazione nonché alla valorizzazione della funzione del dirigente scolastico.

3. Nell'ipotesi di ristrutturazione e riorganizzazione del sistema scolastico che comporti la modifica o la soppressione dell'ufficio dirigenziale ricoperto, il Sovrintendente scolastico provvede ad assegnare un nuovo incarico all'interno della scuola o nell'ambito dell'Amministrazione scolastica, tenendo anche conto delle preferenze del dirigente scolastico interessato.

4. La revoca anticipata rispetto alla scadenza può avere luogo solo per motivate ragioni organizzative e gestionali oppure in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165/2001.

5. L'Amministrazione, per esigenze familiari ed in casi di particolare urgenza, può, su domanda del dirigente scolastico interessato, conferire eccezionalmente incarichi su posti liberi.

ART. 31

ADEMPIMENTI DEL SOVRINTENDENTE SCOLASTICO

1. L'attribuzione, la rotazione e la revoca degli incarichi di preposizione alle istituzioni scolastiche autonome sono disposti dal Sovrintendente scolastico con provvedimento scritto e motivato in applicazione dei criteri emanati dalla Giunta provinciale. Potranno essere inoltre valutate le esigenze organizzative, la continuità dell'offerta formativa per un incarico inferiore al quinquennio, le attitudini, le capacità e l'esperienza professionale del dirigente scolastico, nonché i risultati della valutazione conseguiti in precedenza. Si dovrà inoltre tener conto dei titoli professionali per l'accesso.

2. Il Sovrintendente scolastico effettuerà, entro tre mesi dalla scadenza naturale del contratto individuale, una valutazione complessiva dell'incarico svolto e qualora il dirigente non venga confermato nello stesso incarico precedentemente ricoperto, e non vi sia espressa valutazione negativa, è tenuto ad assicurare al dirigente scolastico un incarico di livello non inferiore. Qualora ciò non sia possibile, viene mantenuta, per due anni, la retribuzione di posizione in godimento.

3. I criteri generali per l'affidamento e il mutamento degli incarichi dirigenziali sono oggetto di informazione preventiva.

ART. 32 PREFERENZE

1. Il dirigente scolastico, prima della scadenza dell'incarico, può formulare all'Amministrazione eventuali preferenze specificando per iscritto le sedi di gradimento. Annualmente l'Amministrazione pubblicherà le sedi che si renderanno libere per pensionamento o scadenza o mobilità esterna alla Provincia. La Sovrintendenza scolastica deve assicurare la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti, anche al fine di consentire agli interessati di produrre eventuali preferenze per l'accesso ai posti dirigenziali vacanti.

ART. 33 AFFIDAMENTO, ROTAZIONE E REVOCA DI ALTRI INCARICHI DIRIGENZIALI

1. I dirigenti scolastici possono essere utilizzati per le attività di cui al comma 1, lettere b) e c), dell'art. 29, secondo le modalità ed i criteri di conferimento e rotazione degli incarichi stabiliti con provvedimento della Giunta provinciale.

ART. 34 MOBILITÀ PROVINCIALE

1. Ai dirigenti scolastici continua ad applicarsi quanto previsto dall'art. 10 del CCPL stralcio 1998-2001 sottoscritto il 7 agosto 2001, a seguito di mobilità a livello provinciale.

2. La revoca anticipata dell'incarico rispetto alla scadenza deve essere disposta con atto scritto e motivato.

ART. 35 MOBILITÀ NAZIONALE

1. La mobilità da e verso le altre Province è regolata dalle norme previste a livello nazionale.

ART. 36
INCARICHI AGGIUNTIVI

1. L'Amministrazione scolastica, sulla base delle norme vigenti, può conferire i seguenti incarichi, che il dirigente scolastico è tenuto ad accettare:

- a. presidenza di commissioni di esami di Stato conclusivi dei corsi di studio di istruzione secondaria superiore;
- b. presidenza di commissione di esame di licenza media;
- c. reggenza di altra istituzione scolastica, oltre quella affidata con incarico dirigenziale;
- d. presidenza di commissioni o sottocommissioni di concorso a cattedre;
- e. direzione e/o docenza in corsi di formazione aggiornamento per il personale della scuola;
- f. funzione di Commissario governativo.

Detti incarichi sono retribuiti con i compensi previsti dalle vigenti disposizioni, ove non diversamente disciplinato dal presente contratto.

2. Sugli altri incarichi trova applicazione l'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001. I compensi previsti per incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque conferiti dall'Amministrazione afferiscono al fondo di cui all'art. 53 per essere destinati alla retribuzione di posizione e di risultato. Se i compensi sono corrisposti dai terzi, anche tali compensi affluiscono al predetto fondo per il trattamento accessorio.

3. Allo scopo di remunerare il maggiore impegno e responsabilità dei dirigenti scolastici che svolgono detti incarichi aggiuntivi, viene loro corrisposta una quota, in ragione del proprio apporto, del 30% della somma che confluisce al fondo in attuazione del principio di onnicomprensività; tale quota viene attribuita ai dirigenti in aggiunta alla retribuzione di risultato eventualmente spettante.

4. Qualora gli incarichi aggiuntivi siano assunti sulla base di deliberazioni degli organi scolastici competenti, per l'attuazione di iniziative e per la realizzazione di programmi specifici con finanziamenti esterni, il compenso è determinato in una quota dell'80%.

5. I compensi di cui ai commi 3 e 4 non possono comunque superare il 30% del trattamento complessivo fondamentale del dirigente scolastico.

6. Con successivo accordo possono essere determinati ulteriori criteri relativi all'applicazione del presente articolo.

ART. 37
VERIFICA DEI RISULTATI E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

1. I dirigenti scolastici rispondono in ordine ai risultati, tenendo conto delle competenze spettanti nell'assetto funzionale proprio delle istituzioni scolastiche.

2. Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione della valutazione da parte dell'organo valutatore di seconda istanza e della partecipazione al procedimento del valutato.

3. La valutazione dei dirigenti è effettuata, sulla base dell'ordinamento dell'Ente ai sensi dell'art. 19 della legge provinciale n. 7 del 3 aprile 1997, dal Nucleo di valutazione dei dirigenti, secondo la procedura prevista dal regolamento recante "Criteri e procedura di valutazione della dirigenza", con la sostituzione del dirigente generale, nella procedura prevista dal regolamento e per le funzioni demandategli, con il Sovrintendente scolastico.

4. L'Amministrazione adotta preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione della prestazione e delle competenze organizzative dei dirigenti scolastici nonché dei relativi risultati di gestione, tenuto conto e con salvaguardia dell'attività svolta in materia. Tali criteri, che dovranno tener conto in modo esplicito della correlazione alle direttive impartite, degli obiettivi da perseguire e delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione degli stessi dirigenti, sono oggetto di informazione preventiva, seguita, a richiesta, da concertazione. I criteri di valutazione dovranno, comunque, avere riguardo alla specificità sia dell'istituzione scolastica considerata nel suo contesto territoriale e sociale, nelle sue finalità e negli obiettivi del progetto d'Istituto, sia della funzione del dirigente scolastico volta ad assicurare le condizioni per il pieno esercizio delle libertà di insegnamento e per la concreta realizzazione del diritto di apprendimento. Nei riguardi dei dirigenti scolastici che svolgono attività lavorativa nell'Amministrazione, con incarichi diversi dalla preposizione ad istituzione scolastica, compreso l'ispettore di religione, la valutazione dei risultati ottenuti verrà effettuata in relazione ai compiti affidati e ai contesti organizzativi in cui operano, tenendo conto della qualità dei progetti e dei processi attivati in relazione al miglioramento del sistema scolastico e all'attuazione dell'autonomia.

5. I criteri di valutazione sono comunicati ai dirigenti scolastici, ove siano modificati, prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento, allo scopo di valorizzare anche gli aspetti della autovalutazione continua.

6. In sede di definizione dei predetti criteri, debbono essere indicati gli elementi e l'insieme dei parametri sui quali si fonderà in particolare la valutazione, in modo da privilegiare i contenuti concreti della complessa funzione dirigenziale rispetto a procedure meramente burocratiche e cartacee.

7. I risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione o il mancato raggiungimento degli obiettivi, valutati con i sistemi e le garanzie di cui al presente articolo, comportano per il dirigente interessato la revoca dell'incarico per un anno o la destinazione ad altro incarico.

8. Nel caso di grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente o di ripetuta valutazione negativa, il dirigente può essere escluso dal conferimento di ulteriori incarichi di livello dirigenziale corrispondente a quello revocato per un periodo non inferiore a due anni, con la perdita del trattamento economico accessorio di posizione e risultato connesso alle funzioni. Nei casi di maggiore gravità, l'Amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro.

9. L'esito della valutazione periodica, che ha come arco temporale di riferimento l'anno scolastico, è riportato nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. Di detto esito si tiene conto ai fini delle decisioni di affidamento degli ulteriori incarichi.

10. Prima di procedere a formalizzare una valutazione non positiva, il Nucleo di cui all'art. 19 della legge provinciale n. 7/97 acquisisce in contraddittorio le deduzioni del dirigente scolastico interessato, il quale potrà essere assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce o da un legale di sua fiducia.

11. I dirigenti che si trovano in posizione di comando o posizioni di stato assimilabili vengono valutati sulla base dei sistemi di valutazione adottati dagli Enti o Amministrazioni dove prestano servizio.

12. Avverso gli esiti della valutazione finale è ammesso il ricorso alle procedure di conciliazione ed arbitrato richiamate dall'art. 44 del CCPL.

13. Il sistema di valutazione dei dirigenti scolastici di cui al presente articolo sarà oggetto di monitoraggio annuale.

ART. 38 CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. L'estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia già disciplinati agli artt. 27 e 28, ha luogo:

- a. per cessazione, al compimento del limite massimo di età previsto dalle norme di legge applicabili nell'Amministrazione;
- b. per risoluzione consensuale;
- c. per recesso del dirigente scolastico;
- d. per recesso dell'Amministrazione.

ART. 39 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E OBBLIGHI DELLE PARTI

1. La risoluzione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo settembre successivo al compimento del 65° anno di età o del 40° anno di servizio utile al pensionamento. La risoluzione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'Amministrazione. Nel caso di compimento dell'anzianità massima di servizio l'Amministrazione risolve il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre tale compimento, da presentarsi almeno tre mesi prima.

2. La risoluzione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo settembre successivo al compimento del 65° anno di età o del 40° anno di servizio utile al pensionamento. La risoluzione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'Amministrazione. Nel caso di compimento dell'anzianità massima di servizio l'Amministrazione risolve il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre tale compimento, da presentarsi almeno tre mesi prima.

3. Nel caso di recesso del dirigente scolastico, questi deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione rispettando i termini di preavviso.

4. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente scolastico che, salvo casi di comprovato impedimento, decorsi 15 giorni, non si presenti in servizio o non riprenda servizio alla scadenza del periodo di congedo.

5. Il dirigente in caso di esito non positivo del periodo di prova ha titolo a chiedere la restituzione al ruolo di provenienza con le modalità previste dall'art. 515 del d.lgs. n. 297/1994.

ART. 40 RISOLUZIONE CONSENSUALE

1. L'Amministrazione o il dirigente scolastico possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

2. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti in relazione alle esigenze dell'Amministrazione per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 6.

ART. 41 RECESSO DELL'AMMINISTRAZIONE

1. Nel caso di recesso dell'Amministrazione, quest'ultima deve provvedere alla relativa comunicazione all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso per l'Amministrazione fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, prima di formalizzare il recesso, l'Amministrazione contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente scolastico può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Nei casi di particolare gravità, ove lo ritenga necessario, l'Amministrazione, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente scolastico, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. Avverso gli atti applicativi del precedente comma 1, ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorso al giudice competente, il dirigente può altresì attivare le procedure arbitrali disciplinate dall'articolo 44.

5. Nel caso previsto dal comma 2, non sono attivabili le procedure arbitrali di cui al comma precedente.

6. Le parti convengono di porre in essere una azione congiunta di verifica circa l'applicazione e gli effetti delle disposizioni contenute nel presente articolo anche alla luce di eventuali modifiche legislative e giurisprudenziali che possano intervenire in materia.

ART. 42
NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:

- a. se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;
- b. se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

ART. 43
EFFETTI DEL PROCEDIMENTO PENALE SUL RAPPORTO DI LAVORO

1. La materia relativa al rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed agli effetti del giudicato penale nel rapporto di lavoro dei dirigenti scolastici è disciplinata dalla legge 27.3.2001, n. 97. Le disposizioni contenute nei commi che seguono trovano applicazione in quanto compatibili con la citata legge 97/2001.

2. Il dirigente scolastico colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio. Salvo quanto previsto dal comma 3, la sospensione è revocata nel caso in cui la misura restrittiva abbia cessato i suoi effetti.

3. Il dirigente scolastico rinviato a giudizio per fatti di particolare gravità direttamente attinenti al rapporto di lavoro, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva, previa puntuale ed espressa valutazione degli effetti negativi che conseguirebbero - nella comparazione fra gli interessi pubblici coinvolti e le esigenze di tutela della dignità professionale dello stesso dirigente scolastico - dalla sua ulteriore permanenza nell'incarico ricoperto.

4. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente scolastico è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di recedere con le procedure di cui all'art. 41.

5. Al dirigente scolastico sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui all'art. 50 e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

6. In caso di sentenza definitiva di assoluzione, l'Amministrazione, reintegra il dirigente scolastico nella medesima posizione rivestita prima della sospensione, o in altra equivalente; quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente scolastico a titolo di retribuzione per lo stesso periodo, se fosse rimasto in servizio.

ART. 44
CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

1. Le parti si impegnano a definire non oltre tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto l'accordo collettivo provinciale quadro riguardante le questioni inerenti l'arbitrato e la conciliazione.
2. Per le controversie individuali di cui all'art. 63 del d.lgs. n. 165/2001 il tentativo obbligatorio di conciliazione ha luogo davanti al Collegio di conciliazione.

ART. 45
TERMINI DI PREAVVISO

1. Salvo il caso della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro prevista all'art. 40, comma 1, e del recesso per giusta causa, negli altri casi previsti dal presente contratto per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
 - a. 8 mesi per dirigenti scolastici con anzianità di servizio fino a 2 anni;
 - b. ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.
2. In caso di dimissioni del dirigente scolastico i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente scolastico, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da lui non osservato.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, sia all'inizio, che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.
6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità lavorativa a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dirigente scolastico, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando tutta la retribuzione di cui all'art. 47, lettere a), b), c) e d).

10. Le disposizioni degli articoli da 37 a 44 si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili con la natura del rapporto.

ART. 46 **RESPONSABILITÀ CIVILE E PATROCINIO LEGALE**

1. E' attivata, sentiti i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCPL, per tutti i dirigenti scolastici un'assicurazione contro i rischi professionali e le responsabilità civili, nel rispetto della disciplina delle responsabilità dei dipendenti dalle pubbliche amministrazioni prevista dalla vigente normativa, senza diritto di rivalsa verso il dirigente scolastico, che copra anche le spese legali dei processi in cui il dirigente medesimo è coinvolto per causa di servizio. A tal fine è destinata la somma "pro capite" annua fino ad Euro 258,23.= da porre a carico del fondo di cui all'art. 53. La società di assicurazione sarà scelta con apposita gara, che dovrà prevedere comunque la possibilità per il dirigente di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

2. In alternativa, la parte pubblica si impegna ad operare per applicare anche alla dirigenza scolastica le disposizioni di cui all'art. 22 della legge provinciale n. 13/97 e dell'art. 87 della legge provinciale n. 12/83, come modificato dal comma 1 dell'art. 16 della legge provinciale n. 10/98.

TITOLO V **DISPOSIZIONI ECONOMICHE**

ART. 47 **STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE**

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti scolastici si compone delle seguenti voci:

- a. stipendio tabellare;
- b. indennità integrativa speciale, fino al 31.12.2000;
- c. retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita e spettante;
- d. retribuzione di posizione;
- e. retribuzione di risultato.

2. Il trattamento economico di cui al comma precedente remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai dirigenti scolastici.

-

ART. 48 **AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE BASE**

1. Gli stipendi tabellari previsti dall'art. 12 del CCPL stralcio del 7 agosto 2001 sono incrementati delle misure mensili lorde, per tredici mensilità, indicate nell'allegata Tabella 1, colonna B, alle scadenze ivi previste.
2. Per effetto degli incrementi indicati al comma 1, i valori degli stipendi annui sono rideterminati nelle misure stabilite nella medesima Tabella 1, colonna C.

ART. 49

SOPPRESSIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA PER POSIZIONI STIPENDIALI

1. A decorrere dall'1.1.2001 è soppressa la progressione economica per posizioni stipendiali ed al personale compete uno stipendio unico determinato in Euro 18.798,47.= annui lordi, inclusa la tredicesima mensilità.
2. Il valore economico corrispondente alla differenza tra la posizione stipendiale in godimento, inclusi gli incrementi indicati nella Tabella 1, e lo stipendio di cui al comma 1 costituisce la retribuzione individuale di anzianità di ciascun dirigente scolastico ed è corrisposta mensilmente in aggiunta allo stipendio (Tabella 2.a). Al compimento dell'intero arco temporale della posizione stipendiale in corso di maturazione, è riconosciuto, all'interno della retribuzione individuale di anzianità, il valore economico corrispondente al rateo maturato al 31.12.2000 da ciascun dirigente scolastico.
3. Per le modalità di calcolo e riutilizzo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti scolastici cessati dal servizio si fa riferimento a quanto previsto per le medesime finalità per il personale dirigente di seconda fascia dei Ministeri dall'art. 41 del CCNL 9.1.1997.

ART. 50

NUOVO TRATTAMENTO ECONOMICO STIPENDIALE

1. A decorrere dall'1.1.2001, il nuovo stipendio tabellare annuo lordo è determinato in Euro 36.151,98.=, inclusa la tredicesima mensilità. Per effetto di questo incremento in tale trattamento sono conglobati dalla medesima data:
 - a. l'importo dell'indennità integrativa speciale;
 - b. l'importo attribuito ai dirigenti scolastici ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCPL stralcio del 7.8.2001;
 - c. l'indennità di cui all'art. 39 del CCPL 26.7.2000;
 - d. una quota dell'indennità di funzione di cui all'art. 33, comma 5, del contratto collettivo provinciale del 26.7.2000, pari ad Euro 434,43.=.
2. La parte residua del trattamento percepito fino all'attribuzione della retribuzione di posizione è conferita a tale titolo.

ART. 51
NUOVO TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CUI E' AFFIDATO L'INCARICO
ISPETTIVO IN MATERIA DI RELIGIONE

1. Al personale incaricato delle funzioni ispettive relative all'insegnamento della religione cattolica nominato ai sensi dell'art. 6 della legge provinciale n. 5 del 9.4.2001, a decorrere dall'entrata in vigore della legge, è attribuito il nuovo stipendio tabellare annuo lordo determinato in Euro 36.151,98.=, inclusa la tredicesima mensilità. Tale trattamento è sostitutivo, dalla medesima data:

- a. dell'importo dell'indennità integrativa speciale;
- b. del trattamento di cui all'art. 36 del CCPL del 26.7.2000.

2. La parte residua del trattamento percepito fino all'attribuzione della retribuzione di posizione è conferita a tale titolo.

ART. 52
EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

1. Gli incrementi stipendiali di cui agli artt. 48, 49, 50 e 51 hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'equo indennizzo e sull'indennità alimentare.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione degli artt. 48, 49, limitatamente ai benefici che sarebbero maturati fino al 31.12.2001, e 50 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi ivi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

ART. 53
FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. Per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, a far data dall'1.11.2001, è costituito un fondo in cui confluiscono le risorse già dedicate alla corresponsione del trattamento economico accessorio di tutto il personale dirigente scolastico, con esclusione di quelle utilizzate ai sensi dell'art. 50 del presente CCPL. Dalla stessa data cessa di essere corrisposta agli interessati ogni indennità confluita nei fondi.

2. Il fondo di cui al comma 1 è alimentato dalle seguenti fonti di finanziamento:

- a. a far data dall'1.1.2002, dalle quote di retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti scolastici cessati dal servizio nell'anno precedente, dedotte le risorse necessarie all'attribuzione dei benefici di cui al comma 2 dell'art. 49;
- b. dall'importo residuo dello stanziamento contrattuale (di cui alla deliberazione della Giunta provinciale n. 727 del 30 marzo 2001) a seguito dell'applicazione dell'accordo stralcio del 7 agosto 2001;
- c. dallo stanziamento reso disponibile dalla deliberazione della G.P. n. 1546 del 5 luglio 2002, ridotto per i costi derivanti dall'applicazione degli articoli 46, 47, 48, 49, 50 e 51 e

dell'importo di Euro 77.390,00.= accantonato per l'adeguamento delle retribuzioni tabellari dell'anno 2002;

d. dall'a.s. 2002/2003, dalle risorse derivanti dai compensi per incarichi aggiuntivi (art. 36).

3. Il fondo così costituito viene destinato, a regime, per l'85% alla retribuzione di posizione e per il 15% alla retribuzione di risultato.

ART. 54 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito delle risorse complessive del fondo.

2. In sede di contrattazione integrativa fra A.P.RA.N. e OO.SS. sono definiti i valori economici della retribuzione di posizione, tenendo conto dei seguenti criteri generali:

- a. dimensioni, complessità gestionale e articolazione strutturale e funzionale dell'istituzione scolastica;
- b. responsabilità implicate dall'incarico;
- c. eventuali specifici requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività di competenza;
- d. contesto socio-economico e territoriale nel quale si colloca l'istituzione scolastica.

In particolare, in sede di contrattazione integrativa si determinano:

- il numero delle fasce in cui si articola la retribuzione di posizione;
- il rapporto di divaricazione percentuale esistente tra la fascia minima e quella massima, che è fissato di norma nel rapporto 1/2,5. La fascia o le fasce intermedie sono determinate in modo proporzionato;
- la diversa rilevanza che gli elementi individuati a livello di accordo di comparto dal precedente comma 2 assumono in ciascun specifico contesto;
- i criteri per il raggruppamento delle istituzioni scolastiche della Provincia nelle fasce cui correlare il valore economico della retribuzione di posizione.

Conformemente alle disposizioni contenute nei contratti integrativi, la Sovrintendenza scolastica determina la collocazione delle singole scuole nei livelli di posizione e il valore economico degli stessi mediante il riparto del relativo fondo sulla base delle unità di personale considerate per il presente contratto collocate in ciascun livello e dei rapporti percentuali di divaricazione fra un livello e l'altro.

3. I criteri generali di cui al precedente comma 2 sono così specificati:

DIMENSIONE:

numero	degli	alunni;
numero	dei	docenti;
numero personale amministrativo, tecnico ed ausiliario.		

COMPLESSITÀ:

istituzioni scolastiche con pluralità di gradi o di indirizzi;
istituzioni scolastiche individuate come sede di riferimento didattico ed organizzativo per i centri di educazione degli adulti;
istituzioni scolastiche con sezioni funzionanti presso i presidi ospedalieri o presso gli istituti di detenzione e pena, o con corsi serali;
istituzioni scolastiche con officine e/o laboratori ad alta specializzazione o con rilevante specificità;
istituzioni scolastiche con annesse sezioni staccate o con succursali, plessi e/o scuole aventi incidenza sull'organizzazione dei servizi;
istituzioni scolastiche con aziende agrarie e convitti annessi;

CONTESTO TERRITORIALE:

istituzioni scolastiche situate in zone di particolare disagio socio-economico;
istituzioni scolastiche situate in zone di particolare disagio territoriale (zone di montagna, ecc.).

RESPONSABILITÀ:

Grado di responsabilità gravante sul dirigente scolastico in relazione alla particolare configurazione dell'istituzione scolastica.

4. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione sono utilizzate interamente. Eventuali risorse che risultassero disponibili a consuntivo sono utilizzate per la retribuzione di posizione e risultato secondo criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

ART. 55 RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. A partire dall'a.s. 2001-2002, ed a valere sulle risorse finanziarie dell'anno 2002, al fine di sviluppare l'orientamento ai risultati, anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti scolastici sono destinate parte delle risorse complessive di cui all'art. 53, in misura, a regime, pari al 15% del totale delle disponibilità.

2. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato sono utilizzate interamente. Eventuali risorse che risultassero disponibili a consuntivo sono utilizzate per la retribuzione di posizione e risultato secondo criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

ART. 56 DIRIGENTI SCOLASTICI IN PARTICOLARI POSIZIONI NELL'AMBITO DELLA PROVINCIA DI TRENTO

1. In tutti i casi nei quali ai dirigenti scolastici siano assegnate funzioni diverse dalla preposizione ad una istituzione scolastica, nell'ambito della Provincia, la retribuzione di posizione è posta a carico del relativo fondo dei dirigenti scolastici.

2. Per gli incarichi di cui alla lett. b) dell'art. 29 del presente CCPL è garantita la corresponsione della retribuzione di posizione in misura pari alla media dell'indennità corrisposta alle fasce stabilite per i dirigenti scolastici in servizio nella Provincia autonoma di Trento. La Giunta

provinciale può integrare tale trattamento fino alla retribuzione di posizione massima prevista per i dirigenti scolastici. La retribuzione di risultato viene corrisposta a seguito di valutazione e con le modalità previste per la dirigenza scolastica.

3. Al personale incaricato delle funzioni ispettive relative all'insegnamento della religione cattolica è attribuita, a decorrere dal 1° novembre 2001, la retribuzione di posizione in misura pari alla media dell'indennità corrisposta alle fasce stabilite per i dirigenti scolastici in servizio nella Provincia autonoma di Trento. La retribuzione di risultato è corrisposta a seguito di valutazione e con le modalità previste per la dirigenza scolastica.

4. Al personale incaricato delle funzioni di cui alla lett. c) dell'art. 29 del presente CCPL nonché per gli utilizzi disciplinati dall'articolo 49, commi 7 e 8, della legge provinciale 23 febbraio 1998, n. 3 la corresponsione della retribuzione di posizione viene stabilita dalla Giunta Provinciale in sede di conferimento dell'incarico. La retribuzione di risultato è corrisposta a seguito di valutazione e con le modalità previste per la dirigenza scolastica.

5. Relativamente agli incarichi di cui ai commi 2 e 4 del presente articolo la retribuzione di posizione va riferita ai seguenti criteri:

- a. oggetto e complessità gestionale delle funzioni affidate;
- b. posizione nell'ambito dell'organizzazione dell'Amministrazione;
- c. responsabilità implicate dalla posizione;
- d. requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività di competenza.

ART. 57

DIRIGENTI SCOLASTICI IN PARTICOLARI POSIZIONI FUORI DELLA PROVINCIA DI TRENTO

1. Ai dirigenti scolastici che assumano incarichi fuori Provincia si applicano le norme previste dal CCNL 1.3.2002.

ART. 58

INCARICATI DI SOSTITUZIONE DEL DIRIGENTE SCOLASTICO SU POSTO VACANTE

1. Al personale docente incaricato della sostituzione del dirigente scolastico su posto vacante e per assenze superiori ad un mese è attribuita la differenza fra il trattamento tabellare iniziale del docente e del dirigente scolastico, oltre al trattamento di posizione spettante al dirigente sostituito. E' riassorbito per lo stesso periodo ogni trattamento, con la sola esclusione del trattamento tabellare. Il trattamento di risultato spetta ove la sostituzione sia stata superiore a sei mesi continuativi ed il sostituito è, in tal caso, sottoposto a valutazione. Cessa di essere corrisposto, per lo stesso periodo, ogni trattamento economico accessorio connesso alla funzione docente.

ART. 59

SOSTITUZIONE DEL DIRIGENTE SCOLASTICO

1. La sostituzione per assenza del titolare comporta la corresponsione al sostituto di tanti dodicesimi della retribuzione di posizione del dirigente scolastico sostituito per quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestati nell'anno o situazioni di stato assimilate al servizio, qualora la sostituzione si protragga oltre il quinto giorno lavorativo consecutivo, senza computare a tal fine le festività. Per periodi inferiori al mese detta indennità è liquidata in ragione di 1/30 della misura mensile per ciascun giorno compreso nel periodo di servizio.

2. Per le istituzioni scolastiche affidate in reggenza la retribuzione di posizione è corrisposta nella misura del 50% al dirigente scolastico e del 50% al docente vicario della stessa istituzione scolastica.

ART. 60 MENSA

1. Per prestazioni lavorative rese con rientri pomeridiani i dirigenti scolastici possono usufruire del buono pasto di valore pari a quello previsto per i dipendenti provinciali.

2. Per ulteriore servizio prestato nelle ore serali per riunioni di organi collegiali e/o impegni connessi al proprio ruolo è riconosciuto l'utilizzo di un secondo buono pasto giornaliero.

ART. 61 TRATTAMENTO DI MISSIONE

1. Per quanto riguarda il trattamento di missione si applica quanto previsto dal CCPL della dirigenza provinciale.

TITOLO V

DISPOSIZIONI PER LE SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO

ART. 62 DESTINAZIONE ALL'ESTERO DEI DIRIGENTI SCOLASTICI

1. Per la destinazione all'estero dei dirigenti scolastici e per la relativa retribuzione si applicano le norme previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 1° marzo 2002.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI CONCLUSIVE

**ART. 63
CODICE DI COMPORTAMENTO**

1. Il contratto recepisce, secondo il disposto dell'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001, il codice di comportamento adottato per la dirigenza provinciale. Le parti si impegnano, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, a rivedere il testo del codice, adeguandolo alla specificità della dirigenza scolastica.

**ART. 64
NORMA DI SALVAGUARDIA**

1. Le norme legislative, amministrative o contrattuali non esplicitamente abrogate o disapplicate dal presente CCPL restano in vigore in quanto compatibili.

TABELLA 1

**DETERMINAZIONE INCREMENTO ECONOMICO DEL TRATTAMENTO FONDAMENTALE
1998/2001
DECORRENZA 1.1.2001**

ANZIANITA'	STIPENDIO AL 31.12.2000 (per 13 mens.)	Incrementi inflattivi annui all'1.1.2001 (per 13 mens.)	STIPENDIO AL 01.01.2001 (per 13 mens.)	STIPENDIO TABELLARE UNICO (per 13 mens.)	I.I.S. (per 13 mens.)	INTEGRAZIONE (per 13 mens.)	Trattamento economico CCNL al 01.01.2001 (per 13 mens.)
	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
0 - 2	€ 18.288,21	€ 510,26	€ 18.798,47	€ 18.798,47	€ 7.263,92	€ 10.089,59	36.151,98
3 - 8	€ 19.128,57	€ 523,69	€ 19.652,26	€ 18.798,47	€ 7.263,92	€ 10.089,59	36.151,98
9 - 14	€ 21.615,53	€ 577,40	€ 22.192,93	€ 18.798,47	€ 7.263,92	€ 10.089,59	36.151,98
15 - 20	€ 24.095,77	€ 624,40	€ 24.720,17	€ 18.798,47	€ 7.263,92	€ 10.089,59	36.151,98
21 - 27	€ 26.602,87	€ 678,11	€ 27.280,98	€ 18.798,47	€ 7.263,92	€ 10.089,59	36.151,98
28 - 34	€ 29.916,20	€ 745,25	€ 30.661,45	€ 18.798,47	€ 7.263,92	€ 10.089,59	36.151,98
da 35	€ 32.416,58	€ 792,24	€ 33.208,82	€ 18.798,47	€ 7.263,92	€ 10.089,59	36.151,98

ANZIANITA'	STIPENDIO AL 31.12.2000 (per 13 mens.)	Incrementi inflattivi annui all'1.1.2001 (per 13 mens.)	STIPENDIO AL 01.01.2001 (per 13 mens.)	STIPENDIO TABELLARE UNICO (per 13 mens.)	I.I.S. (per 13 mens.)	INTEGRAZIONE (per 13 mens.)	Trattamento economico CCNL al 01.01.2001 (per 13 mens.)
	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
0 - 2	L. 35.410.917	L. 988.000	L. 36.398.917	L. 36.398.917	L. 14.064.917	L. 19.536.167	70.000.000
3 - 8	L. 37.038.083	L. 1.014.000	L. 38.052.083	L. 36.398.917	L. 14.064.917	L. 19.536.167	70.000.000
9 - 14	L. 41.853.500	L. 1.118.000	L. 42.971.500	L. 36.398.917	L. 14.064.917	L. 19.536.167	70.000.000
15 - 20	L. 46.655.917	L. 1.209.000	L. 47.864.917	L. 36.398.917	L. 14.064.917	L. 19.536.167	70.000.000
21 - 27	L. 51.510.333	L. 1.313.000	L. 52.823.333	L. 36.398.917	L. 14.064.917	L. 19.536.167	70.000.000
28 - 34	L. 57.925.833	L. 1.443.000	L. 59.368.833	L. 36.398.917	L. 14.064.917	L. 19.536.167	70.000.000
da 35	L. 62.767.250	L. 1.534.000	L. 64.301.250	L. 36.398.917	L. 14.064.917	L. 19.536.167	70.000.000

TABELLA 2.a

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA'

ANZIANITA'	STIPENDIO 1.1.2001 (per 13 mens.)	STIPENDIO UNICO dec. 1.1.2001	RIA (per 13 mensilità)
0 - 2	€ 18.798,47	€ 18.798,47	€ 0,00
3 - 8	€ 19.652,26	€ 18.798,47	€ 853,79
9 - 14	€ 22.192,93	€ 18.798,47	€ 3.394,46
15 - 20	€ 24.720,17	€ 18.798,47	€ 5.921,70
21 - 27	€ 27.280,97	€ 18.798,47	€ 8.482,50
28 - 34	€ 30.661,44	€ 18.798,47	€ 11.862,97
da 35	€ 33.208,82	€ 18.798,47	€ 14.410,35

ANZIANITA'	STIPENDIO 1.1.2001 (per 13 mens.)	STIPENDIO UNICO dec. 1.1.2001	RIA (per 13 mensilità)
0 - 2	L. 36.398.917	L. 36.398.917	L. 0
3 - 8	L. 38.052.083	L. 36.398.917	L. 1.653.166
9 - 14	L. 42.971.500	L. 36.398.917	L. 6.572.583
15 - 20	L. 47.864.917	L. 36.398.917	L. 11.466.000
21 - 27	L. 52.823.333	L. 36.398.917	L. 16.424.416
28 - 34	L. 59.368.833	L. 36.398.917	L. 22.969.916
da 35	L. 64.301.250	L. 36.398.917	L. 27.902.333

TABELLA 2.b

Alla R.I.A. così determinata va aggiunto il valore del rateo, qualora spetti, alla scadenza indicata:

MATURAZIONE POSIZIONE SUCCESSIVA	12.2001	12.2002	12.2003	12.2004	12.2005	12.2006
1	€ 2.072,46	€ 1.657,97	€ 1.243,48	€ 828,98	€ 414,49	€ 0,00
2	€ 2.066,87	€ 1.653,49	€ 1.240,12	€ 826,75	€ 413,37	€ 0,00
3	€ 2.089,25	€ 1.671,40	€ 1.253,55	€ 835,70	€ 417,85	€ 0,00
4	€ 2.840,00	€ 2.366,66	€ 1.893,33	€ 1.420,00	€ 946,67	€ 473,33
5	€ 2.143,19	€ 1.785,99	€ 1.428,79	€ 1.071,59	€ 714,40	€ 357,20

NOTA: al compimento dell'intero arco temporale della posizione stipendiale in corso di maturazione è riconosciuto, all'interno della retribuzione individuale di anzianità, il valore economico corrispondente al rateo maturato al 31.12.2000 da ciascun dirigente

MATURAZIONE POSIZIONE SUCCESSIVA	12.2001	12.2002	12.2003	12.2004	12.2005	12.2006
1	L. 4.012.845	L. 3.210.276	L. 2.407.707	L. 1.605.138	L. 802.569	L. 0
2	L. 4.002.015	L. 3.201.612	L. 2.401.209	L. 1.600.806	L. 800.403	L. 0
3	L. 4.045.345	L. 3.236.276	L. 2.427.207	L. 1.618.138	L. 809.069	L. 0
4	L. 5.499.000	L. 4.582.500	L. 3.666.000	L. 2.749.500	L. 1.833.000	L. 916.500
5	L. 4.149.786	L. 3.458.155	L. 2.766.524	L. 2.074.893	L. 1.383.262	L. 691.631

NOTA: al compimento dell'intero arco temporale della posizione stipendiale in corso di maturazione è riconosciuto, all'interno della retribuzione individuale di anzianità, il valore economico corrispondente al rateo maturato al 31.12.2000 da ciascun dirigente