

**IL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DELLE SCUOLE EQUIPARATE DELL'INFANZIA
01.01.2007 – 31.12.2010**

- I^a parte -

In data 4 novembre 2009 tra la Federazione Provinciale Scuole Materne (FPSM) e le Organizzazioni Sindacali CGIL Scuola, CISL Scuola, UIL Coordinamento Scuola Infanzia, è stato firmato il Contratto Collettivo di Lavoro delle Scuole Equiparate dell'Infanzia 01.01.2007- 31.12.2010

F.L.C. CGIL - Sig.ra Gloria Bertoldi

UIL Coordinamento Scuole Infanzia – Sig.ra Maria Pia Trenti

CISL – Scuola – Sig.ra Tamara Lambiase

Federazione Provinciale Scuole Materne

Commissione Negoziabile - Pres. Sig. Paolo Malfer

- Sig. Bruno Bertol

- Sig. Giannino Zanfisi

Articolo 1

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo di Lavoro (C.C.L.), è composto da una Parte I che si applica al personale insegnante, operatore d'appoggio e cuoco dipendente degli Enti Gestori delle Scuole Equiparate dell'Infanzia della Provincia di Trento, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, e da una Parte II che si applica al personale dipendente della FPSM.
2. Al personale dipendente degli enti gestori delle scuole equiparate si applicano le disposizioni del presente contratto e gli accordi allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale; per le materie contenute negli Accordi allegati le Parti possono raggiungere accordi anche prima della scadenza quadriennale del C.C.L..
3. Le Parti altresì si impegnano a convocarsi in futuro per adeguare il presente contratto qualora intervengano altri provvedimenti legislativi o regolamentari sulla medesima materia.

Articolo 2

Decorrenza, durata, tempi di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2007 - 31 dicembre 2010 per la parte giuridica. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di sottoscrizione, salvo prescrizioni diverse di singole norme.
2. Il trattamento retributivo del personale dipendente degli Enti gestori delle scuole equiparate dovrà seguire le norme applicate al personale dipendente delle scuole dell'infanzia provinciali, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 48 della L. P. 13/77 e succ. modif. Anche le eventuali indennità di vacanza contrattuale seguono il criterio di equiparazione previsto dalla L. P. 13/77 sopra citata per quanto riguarda il trattamento economico.
3. In caso di disdetta il presente C.C.L. rimane in vigore fino alla stipulazione del rinnovo.

Articolo 3

Relazioni sindacali.

1. I sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità degli Enti gestori, della Federazione Provinciale Scuole Materne e dei Sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati, in relazione allo sviluppo degli stessi e nel rispetto dei fini statutari ai quali gli Enti gestori e la Federazione Provinciale Scuole Materne sono preordinati.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, basato sulla contrattazione collettiva, sulla partecipazione e sulla consultazione nei casi e nelle forme previste, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali.
3. In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a. la contrattazione collettiva, che si svolge a livello provinciale, con i tempi e secondo le procedure indicati all'art. 4 del presente C.C.L.. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità ai distinti ruoli delle Parti;
 - b. la contrattazione decentrata, l'informazione preventiva e l'informazione successiva, che si svolgono con le Associazioni degli Enti Gestori o con gli Enti Gestori stessi se non associati, sugli argomenti previsti dal presente CCL su richiesta delle OO.SS;

- c. la concertazione, che si svolge sugli istituti previsti dal presente C.C.L., previa informazione alle Organizzazioni sindacali firmatarie di cui all'art. 6, in appositi incontri nei quali le Parti confrontano le rispettive posizioni.
4. Il presente C.C.L. è applicato a tutti i dipendenti delle scuole equiparate dell'infanzia della Provincia Autonoma di Trento.

Articolo 4 Livelli di contrattazione

1. La contrattazione collettiva è strutturata per materie e si articola in contratto collettivo provinciale di Lavoro del personale delle scuole dell'infanzia equiparate (prima parte) e contratto collettivo provinciale di lavoro del personale della FPSM (seconda parte). La stessa può essere effettuata per le materie che non sono espressamente riservate alla legge.
2. Il sistema della contrattazione collettiva prevede l'impegno delle Parti a rispettare i termini previsti dal presente C.C.L. e quindi ad attivare la negoziazione in modo da non vanificare le scadenze ed i rinnovi contrattuali stabiliti.
3. La contrattazione decentrata avviene sugli argomenti di cui al successivo art. 5, su richiesta delle organizzazioni sindacali, con le Associazioni degli Enti Gestori o con gli Enti Gestori stessi se non associati.
4. Gli accordi sui criteri di assunzione, sul part-time, sull'applicazione delle norme di sicurezza e sul diritto allo studio alla loro naturale scadenza saranno oggetto di contrattazione provinciale.
5. Il contratto decentrato può avere validità annuale o biennale. Si applica entro trenta giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione.

Articolo 5 Contrattazione decentrata

1. La contrattazione decentrata si svolge con le aziende, le associazioni rappresentative degli enti gestori e le OO.SS. con riferimento ai criteri per la ripartizione delle risorse da destinare all'attuazione dei progetti nell'ambito delle disponibilità complessive destinate al Fondo Produttività.

Articolo 6 Composizione del tavolo negoziale.

1. Il tavolo negoziale del contratto collettivo provinciale di lavoro è composto dalla Federazione Provinciale Scuole Materne, dalle delegazioni di ciascuna delle Organizzazioni sindacali rappresentative a cui aderiscono.

Articolo 7 Informazione preventiva

1. Alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCL saranno fornite le circolari applicative di istituti disciplinati dal presente CCL. L'informazione preventiva viene fornita alle organizzazioni sindacali rappresentative inviando tempestivamente la documentazione necessaria oltre che sulle materie oggetto di contrattazione e di concertazione anche su:
 - a. L'organizzazione delle assunzioni del personale insegnante sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato e l'applicazione dell'accordo sugli spostamenti del personale.

- b. Modalità di applicazione dell'accordo relativo al fondo produttività (punteggi assegnati).
- c. Eventuale utilizzo in casi eccezionali di orari spezzati di personale operatore d'appoggio.
- d. Informazione di avvio di procedura prevista dall'art. 22 (tutela di persone in particolari condizioni psicofisiche)

L'informazione preventiva viene fornita per iscritto ed in tempo utile alle OOSS firmatarie. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse.

Articolo 8 Informazione successiva

1. L'informazione successiva alle OO.SS. viene fornita per materia con riferimento a:
 - a. Attuazione dei programmi e dei calendari di formazione del personale.
 - b. Andamento della mobilità del personale.
 - c. Applicazione delle misure in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro.
 L'informazione successiva viene fornita per iscritto ed in tempo utile alle OOSS firmatarie. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse.

Articolo 9 Concertazione

1. Le organizzazioni sindacali, ricevuta l'informazione preventiva, possono chiedere in forma scritta l'attivazione della procedura di concertazione sulle materie di cui all'art.7.
2. La concertazione si svolge in appositi incontri. Nel periodo dedicato alla concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
3. La concertazione si conclude nel termine di 30 giorni dalla ricezione dell'informazione, ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza, con un verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Articolo 10 Diritti di associazione e di attività sindacali

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

Articolo 11 Assemblee sindacali.

1. Il personale ha diritto a 12 ore annue di assemblea sindacale da svolgere durante l'orario di lavoro senza decurtazione della retribuzione. Le assemblee potranno essere richieste dalle Organizzazioni sindacali di categoria cui aderisce il personale delle scuole dell'infanzia equiparate; dette assemblee vengono richieste per aggregazioni territoriali di scuole con un anticipo minimo di 5 giorni da inoltrarsi ad ogni Ente Gestore interessato, anche via fax o e-mail, e in copia alle Associazioni degli Enti Gestori.
2. Nelle scuole con più di 15 dipendenti dove si costituiscono le Rappresentanze Sindacali Aziendali le suddette 12 ore annue di assemblea retribuite sono comprensive delle ore previste dall'art. 20 della L. n. 300 del 1970 e succ. mod. e integr. per i medesimi fini.
2. Il tempo di spostamento necessario per raggiungere la sede dell'assemblea e il ritorno alla sede scolastica, ove il dipendente lavora, è considerato come partecipazione all'assemblea e sarà determinato dall'Ente

gestore. L'Ente gestore comunica ai dipendenti l'indizione dell'Assemblea sindacale interpellandoli al riguardo; questi dichiarano per iscritto preventivamente la volontà di partecipare o meno all'Assemblea.

3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette con specifico ordine del giorno singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni rappresentative nel comparto.
4. Le assemblee possono svolgersi al di fuori del turno di lavoro con recupero delle ore utilizzate, le stesse saranno poi decurtate dal monte delle 12 ore annue secondo modalità concordate con i rispettivi Enti Gestori.

Articolo 12

Rappresentanze sindacali.

1. Si possono costituire le Rappresentanze Sindacali Aziendali ai sensi dell'art. 19 della L. n. 300 del 1970 e succ. mod. ed integr.. Ove formalmente costituite le R.S.A. potranno esprimere dirigenti sindacali come previsto dalla L. n. 300 del 1970 e succ. mod. ed integr., i quali fruiranno di permessi sindacali retribuiti secondo quanto stabilito dalla citata legge.
2. I permessi saranno richiesti alle rispettive scuole con un anticipo minimo di 3 giorni feriali, salvo casi di comprovata urgenza.
3. Ai delegati e ai dirigenti sindacali eletti nei comitati direttivi nazionali o provinciali, nelle segreterie nazionali o provinciali delle Organizzazioni sindacali firmatarie, spetteranno permessi sindacali retribuiti, per ogni tipo di attività ammessa, nelle seguenti misure:
 - da 20 a 50 iscritti tra i dipendenti: 5 ore settimanali; oltre i 50 iscritti, si aggiunge 1 ora di permesso settimanale ogni ulteriori 10 iscritti. I permessi vengono richiesti a giornate intere.
 Tali permessi sono cumulabili annualmente e devono essere richiesti con le modalità di cui al comma 2. I suddetti dirigenti e delegati possono essere nominati dalle Organizzazioni sindacali di categoria cui aderisce il personale delle scuole materne equiparate anche nelle scuole con meno di 15 dipendenti.
4. Ai Dirigenti sindacali di cui ai precedenti comma, occupati in scuole materne equiparate organizzate in più sedi e amministrare da un unico Ente gestore, si applicherà l'istituto previsto dall'art. 22 della L. n. 300 del 1970 e succ. mod. ed integr..
5. Il computo degli iscritti a ciascuna organizzazione sindacale per l'anno scolastico successivo è effettuato sulla base del totale degli iscritti in tutte le scuole equiparate dell'infanzia. Il numero degli iscritti sarà desunto dal numero di ritenute mensili operate dalle Associazioni degli Enti gestori o dagli Enti Gestori stessi se non associati a titolo di riscossione dei contributi sindacali, sugli stipendi del mese di giugno. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano a far pervenire i nominativi dei dirigenti e dei delegati sindacali entro il mese di settembre.
6. Per i dipendenti che si assentano dall'ufficio per fruire dei permessi sindacali vale quanto disposto dal T.U. delle leggi provinciali concernenti l'ordinamento delle scuole dell'infanzia della Provincia Autonoma di Trento in materia di trattamento economico per il personale delle scuole equiparate.

Articolo 13

Permessi sindacali non retribuiti.

1. I Dirigenti sindacali di cui al precedente art. 12 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale nella misura di 12 giorni all'anno.
2. I dipendenti che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta ai gestori ed in copia alla Federazione Scuole Materne o alle altre Associazioni degli Enti gestori, con un anticipo minimo di 3 giorni feriali.

Articolo 14 **Diritto di affissione.**

1. Le Rappresentanze Sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Ente gestore della scuola ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i dipendenti all'interno dell'edificio scolastico, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Articolo 15 **Quote sindacali.**

1. L'Ente gestore associato alla Federazione Provinciale Scuole Materne e per mezzo della stessa provvede ad applicare la trattenuta delle quote sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta, mediante delega, debitamente firmata dal lavoratore, valevole per tutti gli Enti gestori delle scuole equiparate aderenti alle varie Associazioni.
Gli Enti gestori delle scuole dell'infanzia equiparate non federate o aderenti ad altre Associazioni provvedono direttamente ad applicare le trattenute delle quote sindacali secondo le stesse modalità previste per le scuole dell'infanzia equiparate federate.
2. Il sindacato provinciale fa pervenire alla Federazione Provinciale Scuole Materne o alle Associazioni degli Enti Gestori o agli Enti Gestori stessi se non associati la delega firmata dal dipendente.
La Federazione Provinciale Scuole Materne o le altre Associazioni degli Enti Gestori provvedono ad inviare agli Enti gestori le deleghe sindacali conferite alle Organizzazioni sindacali dai loro dipendenti o da coloro che hanno presentato domanda di assunzione nelle Scuole equiparate, sempreché la delega contenga esplicita autorizzazione del dipendente al trattamento e alla comunicazione a tutti gli Enti gestori dei dati ivi contenuti.
3. La delega si intende tacitamente rinnovata, ove non viene revocata dall'interessato mediante richiesta scritta, indirizzata sia all'organizzazione sindacale competente che all'Ente gestore o alla Federazione Provinciale Scuole Materne o alle altre Associazioni degli enti gestori. La revoca ha effetto, ai fini del computo della ritenuta, a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello della data della comunicazione.
4. L'Ente gestore provvede a liquidare le trattenute operate il mese precedente sulla retribuzione dei dipendenti secondo modalità che verranno concordate con le Organizzazioni sindacali.

Articolo 16 **Assunzione del personale insegnante a tempo indeterminato.**

1. Il personale insegnante delle Scuole dell'infanzia equiparate che sia in possesso dei requisiti prescritti dalle norme vigenti in materia di rapporto di impiego privato e altresì in possesso del titolo previsto dalle leggi provinciali concernenti l'ordinamento della scuola dell'infanzia della Provincia di Trento, viene assunto a tempo indeterminato, salvo quanto previsto dagli articoli successivi.
2. Le assunzioni devono avvenire sempre nel rispetto delle norme in vigore sulla disciplina del rapporto di lavoro d'impiego privato e del presente C.C.L. comprensivo degli Allegati che ne formano parte integrante.
3. Prima di procedere a nuove assunzioni l'Ente gestore dovrà:
 - rispettare il diritto di precedenza dei lavoratori a part-time come previsto dalle norme in vigore, con priorità per coloro che hanno ceduto parte del proprio orario di lavoro ai sensi dell'art. 50 comma 15 e, successivamente, per coloro che avevano subito la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per riduzione di personale, qualora ne facciano richiesta;
 - verificare che nei trentasei mesi precedenti non vi siano stati insegnanti con contratto a tempo indeterminato licenziati per riduzione di personale, perché questi devono avere la precedenza nell'assunzione, qualora ne facciano richiesta;

- precedenza legge 104/92 fatto salvo quanto previsto dall'art. 50 della L.P. 13/77.

4. In accordo con la Provincia e compatibilmente con la disponibilità finanziaria eventualmente trasferita, il personale insegnante a tempo indeterminato che cessa dal servizio alla fine dell'anno scolastico per effetto delle previsioni stabilite dal Programma Annuale della P.A.T., e che non abbia ottenuto lo spostamento in nessuna altra scuola equiparata, ha diritto di ricoprire i posti di insegnante assegnati a tempo determinato e con orario pieno o parziale.
5. Anche il personale di cui al comma precedente viene assunto con contratto a tempo indeterminato e mantiene l'anzianità di servizio ed il trattamento economico in godimento all'atto della cessazione del rapporto di lavoro presso la scuola di provenienza, eventualmente riproporzionato all'orario di lavoro.

Articolo 17

Assunzione del personale non insegnante a tempo indeterminato.

1. Il personale non insegnante delle Scuole dell'infanzia equiparate che sia in possesso dei requisiti prescritti dalle norme vigenti in materia di rapporto d'impiego privato e per il profilo professionale da ricoprire, viene assunto a tempo indeterminato, salvo quanto previsto dagli articoli successivi.
2. Le assunzioni devono avvenire sempre nel rispetto delle norme in vigore sulla disciplina del rapporto di lavoro d'impiego privato e del presente C.C.L., comprensivo degli Allegati che ne formano parte integrante.
3. Prima di procedere a nuove assunzioni l'Ente gestore dovrà:
 - rispettare il diritto di precedenza dei lavoratori a part-time come previsto dalle norme in vigore, con priorità per coloro che hanno ceduto parte del proprio orario di lavoro ai sensi dell'art. 51 comma 7 e, successivamente, per coloro che avevano subito la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per riduzione di personale, qualora ne facciano richiesta;
 - verificare che nei trentasei mesi precedenti non vi sia stato personale non insegnante con contratto a tempo indeterminato licenziato per riduzione di personale, perché questo deve avere la precedenza nell'assunzione, qualora ne faccia richiesta.
4. Hanno titolo alla precedenza nell'assunzione di nuovo personale cuoco od operatore d'appoggio:
 - a. il personale perdente posto presso altra scuola equiparata che ne faccia esplicita richiesta;
 - b. il personale già in servizio a tempo indeterminato che chiede l'assunzione presso un'altra scuola equiparata.
5. Nel valutare le domande del personale l'Ente gestore considera l'anzianità di servizio maturata presso le scuole equiparate. (Punteggio assegnato: 1 punto per ogni mese di servizio presso le scuole equiparate aderenti alla medesima Associazione di riferimento; 0.75 per ogni mese di servizio presso le altre scuole equiparate o presso le scuole provinciali; 0.75 in più per ogni mese o periodo inferiore prestatato presso la scuola equiparata interessata; 0.25 per ogni mese di servizio nei servizi all'infanzia a parità di mansione). In caso di parità di anzianità di servizio l'Ente Gestore considera la residenza nell'area di utenza della scuola e in subordine la maggiore età anagrafica.

Articolo 18

Periodo di prova per il personale a tempo indeterminato, insegnante e non insegnante.

1. Il periodo di prova per il personale a tempo indeterminato insegnante e non insegnante è di 6 mesi.
2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestatato. Le giornate in cui i dipendenti fruiscono di ferie o permessi previsti dal contratto non sono considerate utili ai fini del compimento del periodo di prova.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia o infortunio e in caso di maternità. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di nove mesi, decorso il

quale il rapporto è risolto. In tale periodo al dipendente compete la stessa retribuzione prevista per il personale non in prova.

4. L'Ente Gestore e il dipendente possono recedere in qualsiasi momento durante la prima metà del periodo di prova. Decorsa la metà del periodo di prova, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento con un preavviso di 10 giorni.
5. In caso di recesso del datore di lavoro, lo stesso sarà tenuto ad acquisire il parere del Coordinatore.
6. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute, e i ratei contrattuali.
7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
8. Per il personale assunto a tempo indeterminato che abbia già sostenuto e superato un periodo di prova presso una scuola dell'infanzia, prima dell'anno scolastico 1977-1978 o, dopo tale anno, presso una scuola equiparata diversa da quella presso cui è in servizio, il periodo di prova si intende superato.
9. Nel caso in cui il personale assunto a tempo indeterminato venga licenziato per cessazione definitiva dell'attività della scuola equiparata o per riduzione di personale ed a causa di ciò non possa terminare il periodo di prova, questi dovrà effettuarlo per intero presso la scuola equiparata nella quale verrà assunto.
10. Salvo il disposto di cui al comma precedente, il personale assunto a tempo indeterminato non può ottenere lo spostamento in altra scuola equiparata prima di aver superato il periodo di prova entro la data di esposizione dell'elenco definitivo del personale interessato alle operazioni di spostamento e comunque entro il 30 giugno.

Articolo 19

Assunzione a tempo determinato del personale insegnante.

1. Le assunzioni a tempo determinato del personale insegnante avvengono nei casi previsti dal D. Lgs. n. 368/2001 e succ. mod. e integr.. Sono in ogni caso assunzioni a termine i completamenti dei contratti a tempo parziale concessi al personale a tempo indeterminato, i contratti per insegnanti supplementari come tali autorizzati dalla P.A.T. i contratti per il servizio di prolungamento d'orario previsti dal Programma annuale e i contratti per la copertura dell'organico in base alle vigenti disposizioni provinciali.
2. Nell'ipotesi che il dipendente assunto a tempo determinato completi tutto l'orario settimanale, la durata del contratto deve essere pari a sette giorni. Le disposizioni del presente comma hanno effetto a partire dall'anno scolastico 2009\2010 (dec.1 settembre 2009).
3. Al termine del periodo di assenza per congedo per maternità, congedo parentale o aspettativa, e permessi sindacali, nel caso in cui il dipendente dichiari anticipatamente i rientri in servizio da uno a dieci giorni e poi si assenti di nuovo, l'Ente gestore potrà mantenere lo stesso supplente al fine di assicurare la continuità didattica. Al riguardo le Parti stabiliscono che – tenuto conto della normativa in materia di contratti a termine – i periodi di assenza per congedo per maternità, congedo parentale e aspettativa, permessi sindacali, disciplinati dal presente C.C.L. si configurano come un unico periodo ai fini della sostituzione, e gli eventuali brevi rientri del dipendente assente si considerano come sospensione/i del rapporto di lavoro stipulato con il supplente, il cui contratto individuale di lavoro sarà stipulato secondo le previsioni del presente C.C.L.; pertanto le suddette sospensioni non costituiscono interruzione del rapporto di lavoro. Il rispetto e la validità della presente disposizione contrattuale sono condizioni essenziali per la validità del contratto individuale di lavoro.
4. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 del Codice Civile quando:
 - a. l'apposizione del termine non risulta chiaramente dal contratto per iscritto;
 - b. sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste per il presente C. C. L..

Articolo 20

Assunzione a tempo determinato del personale non insegnante.

1. Le assunzioni a tempo determinato del personale non insegnante avvengono nei casi previsti dal D. Lgs. n. 368/2001 e succ. mod. e integr.. Sono in ogni caso assunzioni a termine i completamenti dei contratti a tempo parziale concessi al personale a tempo indeterminato e i contratti per la copertura dell'organico in base alle vigenti disposizioni provinciali.
2. Al termine del periodo di assenza per congedo per maternità, congedo parentale o aspettativa, permessi sindacali nel caso in cui il dipendente rientri in servizio da uno a dieci giorni e poi si assenti di nuovo, l'Ente gestore potrà mantenere lo stesso supplente al fine di assicurare la continuità didattica. Al riguardo le parti stabiliscono che – tenuto conto della normativa in materia di contratti a termine – i periodi di assenza per congedo per maternità, congedo parentale e aspettativa permessi sindacali disciplinati dal presente C.C.L. si configurano come un unico periodo ai fini della sostituzione, e gli eventuali brevi rientri del dipendente assente si considerano come sospensione/i del rapporto di lavoro stipulato con il supplente, il cui contratto individuale di lavoro sarà stipulato secondo le previsioni del presente C. C. L.; pertanto le suddette sospensioni non costituiscono interruzione del rapporto di lavoro. Il rispetto e la validità della suddetta disposizione contrattuale sono condizioni essenziali per la validità del contratto individuale di lavoro.
3. Nel valutare le domande del personale l'Ente gestore considera, accanto a criteri che dovrà stabilire e mettere a disposizione dei soggetti interessati, l'anzianità di servizio maturata valutandola in modo non inferiore al cinquanta per cento di tutti gli elementi considerati (Punteggio assegnato: 1 punto per ogni mese di servizio presso le scuole equiparate; 0.75 per ogni mese di servizio presso le scuole provinciali; 0.75 in più per ogni mese o periodo inferiore prestato presso la scuola equiparata interessata; 0.25 per ogni mese di servizio nei servizi all'infanzia a parità di mansione). In caso di parità l'Ente Gestore considera la residenza e in subordine la maggiore età anagrafica.
4. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 del Codice Civile quando:
 - a. l'apposizione del termine non risulta chiaramente dal contratto per iscritto;
 - b. sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste per il presente C. C. L..

Articolo 21

Periodo di prova per il personale a tempo determinato.

1. Il periodo di prova per il personale assunto a tempo determinato è di un mese se la durata del contratto è di almeno tre mesi. Una volta superato il periodo di prova in una scuola equiparata, la prova vale anche per tutti i successivi rapporti lavorativi in altre scuole equiparate per l'intero anno scolastico, ad esclusione dell'assunzione a tempo indeterminato, per la quale si fa riferimento al precedente art. 18.
2. In caso di non superamento del periodo di prova l'Ente gestore è tenuto ad acquisire il parere del Coordinatore.
3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato. Le giornate in cui i dipendenti fruiscono di ferie o permessi previsti dal contratto non sono considerate utili ai fini del compimento del periodo di prova.
4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia o infortunio e in caso di maternità.
5. L'Ente Gestore e il dipendente possono recedere in qualsiasi momento durante il periodo di prova.
6. In caso di recesso del datore di lavoro, lo stesso sarà tenuto ad acquisire il parere del Coordinatore.
7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio.
8. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute, e i ratei contrattuali.

Articolo 22

Tutela di persone in particolari condizioni psicofisiche.

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero del personale nei cui confronti sia stata attestata da una struttura del Servizio Sanitario Nazionale la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza, alcoolismo cronico o grave debilitazione psicofisica e che si impegni a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione predisposto dalla medesima struttura, sono stabilite le seguenti misure di sostegno, secondo le modalità di esecuzione del progetto:
 - a. concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di cura presso strutture specializzate. Tale periodo non è utile ai fini della maturazione delle ferie né della progressione giuridica ed economica e del trattamento di previdenza e di quiescenza. L'Ente gestore può valutare, per casi particolari, la concessione di un assegno alimentare;
 - b. concessione di permessi non retribuiti per la durata del progetto;
 - c. utilizzazione di detto personale in mansioni di un profilo inferiore anche presso altre scuole o altri enti, se tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria come efficace supporto della terapia e il dipendente ne abbia fatto esplicita richiesta per iscritto; in questo caso se l'attività lavorativa viene svolta presso un altro datore di lavoro, al dipendente viene concessa un'aspettativa non retribuita per il tempo strettamente necessario;
 - d. concessione della trasformazione del contratto da tempo pieno a parziale su domanda dell'interessato.
2. Il personale di cui al comma 1 ha precedenza allo spostamento al profilo inferiore nella stessa scuola così come in altre scuole quando questa misura venga ritenuta utile dalla struttura sanitaria.

Articolo 23

Controlli sull'idoneità di servizio.

Nel rispetto delle disposizioni normative anche relative alla sicurezza sul lavoro, l'Ente gestore ha la facoltà di far verificare l'idoneità fisica del dipendente da parte degli Organi a ciò preposti.

Articolo 24

Riassunzione di personale già dichiarato inabile al lavoro.

1. Nel caso in cui un dipendente a tempo indeterminato già cessato dal servizio per inabilità assoluta e permanente ad ogni proficuo lavoro, venga successivamente dichiarato dal competente Servizio sanitario abile al lavoro, può presentare domanda di assunzione presso le scuole dell'infanzia equiparate secondo le modalità previste dagli accordi.
2. Al personale di cui al comma 1, se è riassunto a tempo indeterminato presso una scuola equiparata viene riconosciuta l'anzianità di servizio che aveva maturata al momento della cessazione per inabilità purché riconosciuto e finanziato dalla PAT.

Articolo 25

Disposizioni particolari.

1. In ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 99 della L. P. 24 gennaio 1992, n. 5 e dell'articolo 15 della L. P. 1° febbraio 1993 n. 3, nelle scuole dell'infanzia equiparate con due o più sezioni non si dà luogo alla sostituzione degli insegnanti assenti dal servizio per i primi due giorni di assenza salvo nei casi previsti dalle disposizioni provinciali, nello specifico insegnanti supplementari e prolungamento d'orario. E' fatta

comunque salva la possibilità, per l'Ente gestore della scuola, di derogare motivatamente a tale divieto ove possa risultare compromessa l'organizzazione funzionale didattica della singola scuola.

2. Nel caso si debba provvedere alla sostituzione di personale in permesso sindacale, l'Ente gestore effettuerà la sostituzione senza attendere i primi due giorni di assenza.

Articolo 26

Documenti riguardanti il personale.

1. Per ogni dipendente viene tenuto dall'Ente Gestore il fascicolo personale contenente tutti i documenti che riguardano l'assunzione, la carriera, i servizi prestati in precedenza e riconosciuti ai fini dell'assunzione, il trattamento economico, e ogni altro documento utile ai fini previdenziali, fiscali e giuridici.
2. Ai soli fini fiscali e previdenziali il dipendente ha l'obbligo di comunicare al datore di lavoro tutte le variazioni che avvengono nel suo stato di famiglia.
3. Il dipendente ha diritto di visionare il proprio fascicolo personale e, su domanda scritta, può averne copia.

Articolo 27

Compiti del personale insegnante.

1. L'insegnante è tenuto a svolgere, anche nell'ambito della collegialità dei docenti e di tutto il personale di ogni scuola, la propria attività in conformità alle disposizioni provinciali relative all'ordinamento, agli obiettivi e alle finalità della scuola dell'infanzia, nonché nel rispetto delle direttive dell'Ente gestore della scuola e delle funzioni del comitato di gestione.
2. Svolge attività pedagogico-didattiche finalizzate all'acquisizione degli obiettivi educativi programmati nel rispetto degli Orientamenti provinciali, dello Statuto dell'Ente, del Progetto Pedagogico della scuola. Ha responsabilità professionale nell'ambito delle proprie funzioni.
3. Nell'esercizio dell'attività e della programmazione conserva autonomia metodologica e didattica nel rispetto degli Orientamenti provinciali e delle leggi.
4. E' tenuto alla programmazione e alla preparazione dell'attività scolastica ed all'attuazione degli orientamenti dell'attività educativa nell'ambito della disciplina di cui alla lettera a) del punto 4 dell'allegato alla sopra richiamata deliberazione n. 15561, nonché delle norme previste dall'articolo 6 e al quarto comma dell'articolo 46 della LP 13/77 e succ. mod. e integr., sentite le eventuali proposte del comitato di gestione della scuola e tenendo conto degli indirizzi indicati dal gestore della scuola in relazione agli impegni di cui al punto 1) del secondo comma dell'articolo 46 della LP 13/77 e succ. mod. e integr..
5. E' tenuto a partecipare ai corsi ed alle attività di aggiornamento, di formazione, di ricerca, innovazione e sperimentazione nonché di qualificazione professionale previsti dalle lettere c) e d) del punto 4 dell'allegato alla deliberazione della Giunta Provinciale n. 15561 di data 22 novembre 1991 di cui al successivo Allegato n. 3 e del quarto comma dell'articolo 46 della LP 13/77 e succ. mod. e integr. La partecipazione a tali corsi o attività è considerata equivalente, a tutti gli effetti, alla prestazione lavorativa.
6. Attua verifiche sistematiche relative alla qualità della attività educativa e didattica e agli esiti formativi.
7. Collabora all'organizzazione della scuola; partecipa alle riunioni degli organi collegiali di cui fa parte nonché alle riunioni di tutto il personale.
8. Collabora alla realizzazione delle iniziative educative programmate dal collegio dei docenti della Scuola.
9. Cura i rapporti con le famiglie dei bambini.
10. Sorveglia i bambini per tutto il tempo in cui gli sono affidati, curandone l'igiene, in collaborazione con il restante personale.
11. Assicura, in collaborazione col restante personale, la conservazione e il riordino dei sussidi e del materiale didattico.
12. Formula proposte di acquisto in relazione alle proprie competenze, esprimendo motivati pareri sul tipo e sulla qualità del materiale da acquistare.

13. Cura la tenuta del registro di sezione e del registro che documenta l'articolazione delle attività connesse al funzionamento della scuola.
14. Partecipa, attraverso il Comitato di gestione, alla gestione sociale della scuola.
15. Se richiesto, informa le famiglie sulle modalità e i termini inerenti le iscrizioni dei bambini alla scuola, distribuisce e raccoglie i moduli delle domande, verificando che siano compilate correttamente.

Articolo 28

Compiti del personale d'appoggio.

1. Il personale d'appoggio svolge le proprie mansioni integrandole in funzione educativa con quelle svolte dal personale insegnante secondo modalità di collaborazione da stabilirsi in una riunione di tutto il personale all'inizio di ogni anno scolastico, nel rispetto delle direttive del gestore.
2. In particolare il personale d'appoggio svolge i seguenti compiti:
 - mantiene l'ordine e la pulizia della scuola;
 - custodisce e riordina gli arredi e i materiali che gli sono stati affidati;
 - provvede ai lavori di cucina ivi compreso il riordino degli arredi e dei materiali, alla distribuzione dei pasti e all'assistenza dei bambini durante gli stessi in collaborazione con l'insegnante;
 - assiste il bambino trasportato dalla fermata del mezzo alla scuola;
 - può essere adibito, nell'ambito dell'orario di servizio, all'accompagnamento dei bambini trasportati e alla sorveglianza durante il sonno, qualora ciò sia possibile senza aggravii per il personale stesso e fatte salve le esigenze di funzionamento della scuola;
 - collabora con l'insegnante al momento dell'entrata e uscita dalla scuola; per cure igieniche dei bambini e nel caso di eventuali operazioni di igiene orale; per i momenti di riposo; per le passeggiate e le visite dei bambini fuori dalla scuola;
 - può assumere alcuni compiti previsti dal secondo comma dell'art. 29 nel caso in cui accetti, per periodi di tempo limitati, di sostituire il cuoco specializzato;
 - partecipa alle riunioni di tutto il personale della scuola che vengono indette dall'Ente gestore, anche su richiesta del personale;
 - partecipa, attraverso il Comitato di gestione, alla gestione sociale della scuola.
3. L'intervento del personale d'appoggio nel rapporto diretto con i bambini deve avvenire con la presenza di personale insegnante, salvo casi particolari, quali, ad esempio, l'accompagnamento dei bambini nel trasporto o dalla fermata del mezzo alla scuola, le cure igieniche, la sorveglianza durante il sonno.
4. Il personale con qualifica di operatore d'appoggio che dichiara di essere disponibile può svolgere le mansioni e assumere le responsabilità di cuoco specializzato in caso di assenza di quest'ultimo, o in caso di completamento dell'orario di lavoro del cuoco con contratto a tempo parziale.
5. Al personale operatore d'appoggio che dichiara di essere disponibile a svolgere le mansioni e ad assumere le responsabilità di cuoco specializzato in caso di assenza di quest'ultimo, o in caso di completamento dell'orario di lavoro del cuoco con contratto a tempo parziale viene riconosciuta un'indennità pari alla differenza tra la retribuzione dei due profili comprensiva delle eventuali indennità previste dal C.C.L. che disciplina questi aspetti nelle scuole provinciali dell'infanzia, rapportata al periodo di effettiva sostituzione e/o all'orario. La disponibilità ad accettare tale incarico viene manifestata dall'operatore d'appoggio all'Ente gestore all'inizio di ogni anno scolastico e vale per le sostituzioni non superiori a un mese. Se l'assenza del cuoco specializzato si può prevedere sin dall'inizio che sarà di durata superiore a un mese, l'Ente gestore è tenuto a verificare se tra le richieste pervenute alla Scuola o nell'elenco fornito dall'Associazione di riferimento vi è personale in possesso dei titoli richiesti per detta qualifica; solo nel caso in cui non sia possibile reperire persone con i titoli in questione, l'Ente gestore potrà assegnare l'incarico al personale operatore d'appoggio anche per un periodo superiore a un mese; nel caso vi siano più aspiranti operatori d'appoggio nella scuola, farà titolo di precedenza l'esperienza maturata come cuoco negli anni precedenti e l'attestato di frequenza dei corsi di formazione specifici,

riconosciuti oppure organizzati anche dall'Associazione di riferimento. La sostituzione del cuoco specializzato che si protrae anche oltre i 6 mesi non dà titolo per il passaggio al profilo superiore.

Articolo 29

Compiti del personale cuoco specializzato.

1. Il personale cuoco specializzato svolge le proprie mansioni integrandole in funzione educativa con quelle svolte dal personale insegnante secondo modalità di collaborazione da stabilirsi in una riunione di tutto il personale all'inizio di ogni anno scolastico, nel rispetto delle direttive dell'Ente gestore. I titoli di accesso per la copertura dei posti a tempo indeterminato sono quelli previsti dalla Delibera della Giunta Provinciale di Trento del 6 ottobre 1988, n. 11799.
2. In particolare tale personale svolge i seguenti compiti:
 - trasporto e predisposizione degli alimenti occorrenti e preparazione dei cibi per i pasti quotidiani, sulla base delle tabelle dietetiche;
 - confezionamento di diete individualizzate per i bambini su presentazione di certificato medico;
 - ritiro delle derrate alimentari, controllo della qualità delle stesse e vigilanza delle condizioni igieniche della cucina;
 - svolgimento di altri servizi, anche esterni, connessi al funzionamento della cucina;
 - collaborazione alla organizzazione del servizio di mensa, con connessi compiti amministrativo-contabili attinenti al magazzino, al carico e scarico delle merci e alla tenuta del registro di mensa;
 - eventuale collaborazione nella distribuzione dei pasti e nell'assistenza dei bambini durante il pasto;
 - coordina le attività riguardanti il confezionamento dei pasti e quelle ad esse connesse, applicando le disposizioni impartite dall'Ente gestore;
 - partecipa, attraverso il Comitato di gestione, alla gestione sociale della scuola;
 - partecipa alle riunioni di tutto il personale della scuola che vengono indette dall'Ente gestore, anche su richiesta del personale.

L'intervento del personale cuoco specializzato nel rapporto diretto con i bambini deve avvenire con la presenza del personale insegnante salvo casi particolari, quali, ad esempio, l'accompagnamento dei bambini dalla fermata del mezzo alla scuola e le cure igieniche in tempi ben distinti dall'espletamento della mansione principale.

L'accompagnamento dei bambini nel trasporto può avvenire solo nei casi eccezionali dovuti all'organizzazione scolastica, previo accordo con le OO.SS., fatte salve emergenze non preventivabili.

3. Per lo svolgimento dei propri compiti il cuoco specializzato assume gli obblighi e gli adempimenti conseguenti concernenti l'applicazione del D. Lgs. 26 maggio 1997 n. 155 e succ. mod. ed integr..
4. Nelle scuole ad una sezione svolge anche tutte le attività di competenza del personale d'appoggio; nelle scuole con più di una sezione collabora nelle attività di riordino e pulizia dei locali di cucina e della mensa.
5. Nel caso di comprovata necessità dell'uso del mezzo proprio il personale dovrà essere debitamente autorizzato dall'Ente gestore della scuola

Articolo 30

Informazioni sulla sicurezza.

1. Il datore di lavoro è tenuto a fornire al personale incaricato le informazioni sulla sicurezza, ai sensi del D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e succ. mod. ed integr..
2. Spetta al personale incaricato l'informazione sul documento di valutazione dei rischi e sul piano di emergenza della scuola nei confronti degli assunti, anche con apposito incontro; per il personale assunto a tempo determinato verrà data l'informazione necessaria dall'Ente gestore anche con documenti specifici, approvati dallo stesso.

Articolo 31 **Lavoro straordinario.**

1. Quando le esigenze della scuola lo richiedono il dipendente è tenuto a prestare servizio, con diritto alla retribuzione per lavoro straordinario, secondo i criteri e le misure per il corrispondente personale delle scuole dell'infanzia provinciali, per 30 ore annuali; al raggiungimento del budget delle 30 ore pro capite per ogni singola categoria di personale, allo stesso può essere richiesta un'ulteriore prestazione straordinaria fino al raggiungimento di 80 ore annuali complessive, salvo che sia esonerato per giustificati motivi. Il limite massimo di straordinario settimanale è di 6 ore salvo i casi in cui non si possa provvedere diversamente alla sorveglianza e alla cura dei bambini.
2. E' considerato lavoro straordinario:
 - quello effettuato oltre le 25 ore settimanali per le attività di insegnamento per il personale insegnante e oltre le 36 ore settimanali per il personale non insegnante;
 - per il personale insegnante le ore effettuate oltre le 210 ore annuali per le attività connesse al funzionamento della scuola; queste ore di lavoro straordinario vengono liquidate dopo la chiusura dell'anno scolastico.
3. Il personale con contratto a tempo parziale verticale può effettuare lavoro straordinario nelle sole giornate di attività lavorativa, in proporzione all'orario di lavoro prestato nell'anno. Tutto il personale a tempo parziale può prestare lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario massimo settimanale contrattuale. Le ore di lavoro straordinario possono essere prestate per attività non ordinarie o per iniziative particolari; tali iniziative devono essere preventivamente programmate in modo che detto personale possa essere informato anticipatamente. Il personale che lavora presso due diversi datori di lavoro con contratti a tempo parziale non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario.
4. Al personale insegnante è consentito, in alternativa alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario, il recupero delle ore lavorate in eccedenza al normale orario nel limite massimo di 40 ore annuali di cui non più di 20 nelle ore di rapporto diretto con i bambini; le ore di straordinario effettuate a contatto con i bambini vengono recuperate durante lo svolgimento delle stesse attività, mentre le ore di straordinario effettuate per lo svolgimento di attività connesse al funzionamento della scuola vengono recuperate nel corso delle ore analoghe. Al personale operatore d'appoggio e cuoco è consentito il recupero fino a 80 ore annuali di straordinario, di cui 20 ore durante i periodi di svolgimento dell'attività didattica, la parte rimanente nei periodi di interruzione/sospensione della stessa e comunque entro il 31 agosto dell'anno scolastico di riferimento salvo che per il personale assente per maternità e/o infortunio.
5. Al personale a tempo determinato è permesso il recupero anche di tutte le ore del lavoro straordinario nei periodi di interruzione e sospensione dell'attività didattica. Ove questo non sia possibile per maternità e/o infortunio, si procederà al pagamento sostitutivo.

Articolo 32 **Incompatibilità per il personale ad orario pieno.**

1. Il dipendente non può esercitare il commercio, l'industria, né alcuna professione, o assumere rapporti di lavoro o di impiego alle dipendenze di enti pubblici o di privati.
2. Il datore di lavoro può concedere al dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno, che ne faccia di volta in volta domanda, il permesso di assumere particolari incarichi o lavori attinenti alla propria specifica preparazione professionale, sempre che ciò sia compatibile con l'assolvimento dei propri doveri, nel rispetto degli obblighi contrattuali e organizzativi e previdenziali.
3. Al personale che contravvenga ai divieti di cui ai commi precedenti si applicano le sanzioni disciplinari così come previsto dall'art. 36 e seguenti.

Articolo 33
Incompatibilità per il personale a tempo parziale.

1. Il personale con contratto a tempo parziale può svolgere altra attività o lavoro, nonché contrarre rapporti di lavoro subordinato presso enti pubblici o privati, purché ciò non risulti incompatibile con il rispetto degli obblighi di lavoro
A tal fine sarà comunque obbligatoria la comunicazione all'Ente gestore della scuola che verificherà l'inesistenza di altre cause di incompatibilità in ordine a quanto stabilito dalle norme civilistiche e in materia di lavoro.
2. Nel caso in cui il dipendente assuma un ulteriore contratto presso un'altra scuola dell'infanzia provinciale o equiparata, la somma oraria dei due contratti non potrà superare l'orario massimo settimanale previsto dal presente C.C.L. e, comunque, non dovrà risultare incompatibile con il rispetto degli obblighi contrattuali e organizzativi.
4. Al personale che contravvenga ai divieti di cui ai commi precedenti si applicano le sanzioni disciplinari così come previsto dall'art. 36 e seguenti.

Articolo 34
Disciplina della responsabilità patrimoniale del personale della scuola.

1. La responsabilità patrimoniale del personale per danni arrecati alla scuola in connessione a comportamenti degli alunni è limitata ai soli casi di dolo o colpa grave, nell'esercizio della vigilanza sugli alunni stessi.
2. Qualora l'Ente gestore abbia ommesso di impartire le disposizioni di servizio del caso – anche relative alla sicurezza - o queste non siano risultate sufficientemente precise, il dipendente non risponde per colpa semplice.
3. L'Ente gestore provvede ad assicurare tutti i dipendenti contro i rischi derivanti dall'espletamento delle proprie mansioni ed incarichi, ivi inclusi quelli derivanti da responsabilità amministrativo -patrimoniale nei confronti dell'Ente gestore stesso, anche tramite assicurazioni stipulate dalla Provincia Autonoma di Trento, secondo le disposizioni delle norme di settore.

Articolo 35
Rimborso spese legali.

1. L'Ente gestore della scuola rimborsa le spese legali, peritali e di giustizia sostenute dai propri dipendenti per la difesa nei giudizi civili, penali e contabili nei quali siano stati coinvolti per fatti o cause di servizio, salvo rivalsa nei casi di condanna per azioni od omissioni commesse con dolo o colpa grave dell'imputato o convenuto in giudizio.
2. La Provincia riconosce tali spese all'Ente gestore della scuola previa documentazione delle spese di cui al comma precedente.
3. Il rimborso dell'Ente gestore della scuola ai propri dipendenti per le spese legali è limitato a quelle sostenute per un solo difensore. Il rimborso delle spese peritali è limitato alle spese sostenute, per ogni ramo o disciplina afferenti l'oggetto della perizia, per un solo professionista.
4. Il rimborso delle spese legali non può essere chiesto dal dipendente che non abbia rinunciato a beneficiare dell'eventuale amnistia intervenuta prima dell'esaurito accertamento giurisdizionale del reato.
5. Il pagamento al dipendente interessato delle somme e delle eventuali anticipazioni richieste viene accordato dall'Ente gestore della scuola previa autorizzazione della Provincia, sempreché il dipendente sia in grado di presentare le relative parcelle corredate, ove occorre di idonei documenti giustificativi.

Articolo 36

Sanzioni disciplinari.

1. L'Ente Gestore può infliggere al dipendente le seguenti sanzioni disciplinari nei limiti previsti dalla L. n. 300 del 20.05.1970 e succ. mod. e integr.:
 - a) richiamo verbale
 - b) richiamo scritto;
 - c) ammonizione scritta;
 - d) multa fino ad un importo pari a 4 ore di retribuzione;
 - e) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.
2. Le sanzioni disciplinari, fatto salvo il richiamo verbale, sono inflitte previa contestazione degli addebiti da formularsi mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, sentite le giustificazioni del dipendente, che dovranno essere presentate entro 10 giorni dal ricevimento della comunicazione. Il dipendente, oltre a fornire le giustificazioni scritte, può chiedere nello stesso termine di essere sentito a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato.
3. Le sanzioni di cui al comma precedente sono inflitte entro 10 giorni dal ricevimento delle giustificazioni del dipendente.
4. Se le sanzioni non sono inflitte nei termini di cui al comma precedente le giustificazioni addotte si intendono accolte.
5. La sanzione disciplinare inflitta è comunicata per iscritto, completa della motivazione.

Articolo 37

Richiamo verbale.

1. E' inflitto in prima istanza per lievi mancanze o negligenze in servizio e consiste nel confronto diretto tra il presidente dell'Ente Gestore o suo delegato e la persona interessata per un chiarimento in merito al caso.

Articolo 38

Richiamo scritto.

1. E' inflitto per lievi mancanze o negligenze in servizio, con atto scritto e motivato consistente nel richiamo all'osservanza dei propri doveri.

Articolo 39

Ammonizione scritta.

1. Consiste in una dichiarazione di biasimo scritta e motivata, che viene inflitta per mancanze non gravi riguardanti i doveri inerenti alle proprie funzioni, ai propri compiti e ai doveri d'ufficio, nonché per inosservanze non gravi delle disposizioni di servizio.

Articolo 40

Multa fino ad un importo non superiore a quattro ore di retribuzione.

1. La multa fino ad un importo non superiore a quattro ore di retribuzione viene inflitta:

- a) per atti non conformi alle responsabilità, ai doveri, e alla correttezza inerenti alla funzione;
- b) per violazione del segreto d'ufficio inerenti ad atti o attività non soggette a pubblicità per aver omesso di compiere gli atti dovuti in relazione ai doveri di vigilanza;
- c) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenza per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati;
- e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio della scuola o del servizio scolastico, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della L. n. 300 del 1970 e succ. mod. e d integr.;
- g) insufficiente rendimento rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;
- h) svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro, senza comunicazione all'Ente Gestore o autorizzazione dello stesso a seconda del rapporto di lavoro in essere.

Articolo 41

Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni.

1. La sospensione consiste nel divieto di esercitare il proprio lavoro, con la perdita del trattamento economico.
2. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni è inflitta:
 - a. nei casi previsti dall'articolo precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità o recidiva;
 - b. assenza ingiustificata dal servizio fino a tre giorni lavorativi
 - c. abbandono ingiustificato del posto di lavoro, se non c'è responsabilità sui bambini;
 - d. svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia infortunio;
 - e. rifiuto di testimonianza o testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
 - f. comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti dell'Ente gestore, di altri dipendenti, degli utenti o di terzi; alterchi anche con vie di fatto anche con gli utenti o terzi;
 - g. qualsiasi comportamento da cui sia derivato un grave danno all'Ente gestore, agli altri dipendenti, agli utenti o ai terzi;
 - h. atti, comportamenti che siano lesivi della dignità della persona;
 - i. sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili denigratori, che assumono forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di altri dipendenti, del datore di lavoro, degli utenti o di terzi.
 - j. per uso dell'impiego ai fini di interesse personale;
 - k. per abuso di autorità.
3. Il tempo di sospensione dal lavoro è detratto dal computo dell'anzianità di carriera.

Articolo 42

Licenziamento con preavviso.

1. Il dipendente incorre nella sanzione del licenziamento con preavviso, qualora commetta delle infrazioni sul lavoro di maggior gravità, o con carattere di recidiva rispetto a quelle previste nel precedente art. 41
Il licenziamento con preavviso inoltre si applica:
 - a. assenza ingiustificata dal servizio per un periodo pari o superiore ai 4 giorni lavorativi o abbandono ingiustificato del servizio nei casi in cui si configura un inadempimento più grave di quello per cui è prevista la sospensione; e, in particolare, nei casi in cui l'assenza o l'abbandono del servizio riguardi i bambini affidati;

- b. persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità di adempiere adeguatamente agli obblighi inerenti il servizio;
 - c. in caso di condanna passata in giudicato per un delitto che, anche se commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - d. per delitti commessi in servizio e molestie, anche di tipo sessuale, oppure per delitti che, seppur commessi al di fuori del servizio, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
 - f. per compimento di atti, fatti o violazioni che siano in contrasto con i doveri di comportamento, responsabilità, correttezza, inerenti alla funzione svolta, di tale gravità da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.
2. In seguito alla contestazione degli addebiti e alle eventuali giustificazioni inoltrate nei modi e nei termini stabiliti nel precedente art. 36, qualora l'Ente gestore decidesse di irrogare la sanzione di cui al presente articolo è tenuto a inviare al dipendente l'irrogazione della sanzione con la data di licenziamento, per iscritto, con un preavviso di almeno 10 giorni.
 3. Decorso tale periodo il rapporto di lavoro cessa.

Articolo 43

Licenziamento senza preavviso.

1. Il dipendente incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso:
 - a. quando l'assunzione del dipendente è avvenuta in seguito alla produzione di documenti falsi, o comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro è avvenuta a seguito alla presentazione di documentazione falsa;
 - b. in caso di condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio, che pur non attenendo direttamente al rapporto di lavoro non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - c. per gravi delitti e molestie, anche sessuali, commessi in servizio, oppure per delitti dolosi, che, seppur commessi al di fuori del servizio, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro;
 - e. per gli atti, i fatti o le violazioni che siano in contrasto con i doveri di comportamento, responsabilità e correttezza rispetto alla funzione svolta, di tale gravità da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto di lavoro;
 - f. per illecito uso o distrazione dei beni della scuola o per concorso negli stessi fatti;
 - h. per richieste o accettazioni di compensi in relazione all'attività svolta
 - i. per gravi abusi di autorità;
 - j. in tutti i casi di recidiva plurima o maggior gravità delle infrazioni previste nei precedenti articoli del C.C.L..

Articolo 44

Recidiva e riabilitazione disciplinare.

1. Al dipendente che incorre in una infrazione disciplinare dopo essere stato punito per una infrazione dello stesso tipo, può essere inflitta una sanzione più grave di quella prevista dalla stessa.
2. A norma dell'art. 7 della L. n. 300 del 20.05.1970 e succ. mod. ed integr., non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 45**Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. L'Ente Gestore, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibile con le sanzioni previste dagli artt. 42-43, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione e degli effetti dell'anzianità di servizio.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con il licenziamento, il periodo dell'allontanamento cautelativo sarà computato nella sanzione.

Art. 46**Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio, con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. L'Ente Gestore, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con o senza preavviso.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i reati previsti dalle vigenti disposizioni legislative.
5. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, verrà conguagliato quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, il conguaglio dovrà tenere conto delle sanzioni eventualmente applicate.
6. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
7. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

Articolo 47**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 lavoratore o di una lavoratrice. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e 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 lavoratore stesso nell'ambito del luogo di lavoro o, addirittura, tale da escluderlo da altre opportunità lavorative legate al proprio profilo.

2. In relazione al comma 1 le Parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. E' istituito dalle Parti con accordo specifico un Comitato paritetico, con i seguenti compiti:
 - raccolta degli eventuali dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing;
 - individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o altri fattori che possono determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
 - formulare proposte per la definizione di regole di condotta.
4. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 1 il Comitato valuterà l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
 - affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle conseguenze individuali e sociali;
 - favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno del luogo di lavoro, anche ai fini di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.
5. Le Parti favoriscono l'operatività del Comitato paritetico e garantiscono gli strumenti idonei al funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo i risultati del lavoro svolto dagli stessi.

Articolo 48

Disposizioni contro le molestie sessuali.

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.
2. I principi di riferimento sono i seguenti:
 - a. è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione di cui al comma 1;
 - b. è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
 - c. è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
 - d. è garantito l'impegno dell'Ente gestore a sostenere il personale che si avvalga dell'intervento delle Organizzazioni sindacali o che sporga denuncia di molestie sessuali, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
 - e. è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
 - f. nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dal presente C.C.L.;
 - g. Gli Enti gestori si impegnano ad informare i propri lavoratori sul contenuto del presente articolo soprattutto allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Articolo 49

Applicazione della L. 12 marzo 1999 n. 68 Norme per il diritto al lavoro dei disabili.

1. Come disposto dalla Circolare Ministeriale del MIUR n. 31 del 18/03/2003, per gli Enti gestori di scuole paritarie che operano senza fini di lucro, la quota di riserva per le assunzioni obbligatorie di disabili, previste dalla L. n. 68/1999 e succ. mod. ed integr., si computa esclusivamente con riferimento al personale esecutivo e svolgente funzioni amministrative.
2. Per le scuole equiparate rientra nel computo per l'individuazione della quota di riserva solo il personale operatore d'appoggio.
3. Per eventuali assunzioni extraorganico, oltre a quanto previsto nei precedenti commi, si fa riferimento all'art. 50 co. 3 della L.P. 13 del 1977.

Articolo 50

Orario di lavoro del personale insegnante.

1. L'orario di lavoro del personale insegnante delle scuole equiparate è costituito:
 - di 25 ore settimanali da riservare alle attività di insegnamento;
 - di 210 ore annuali da destinare alle attività connesse con il funzionamento della scuola nell'ambito dei compiti di cui all'art. 27, attività che escludono il rapporto diretto con i bambini, nel rispetto di quanto previsto dalla Deliberazione n. 15561 del 22 novembre 1991 di cui all'Allegato 3.
2. L'orario di lavoro è distribuito su cinque giorni nella settimana; al personale può essere chiesto eccezionalmente di prestare servizio, anche oltre i cinque giorni, per le seguenti attività: convegni-seminari, iniziative di aggiornamento deliberate dal Collegio docenti, iniziative di aggiornamento decise dal gruppo in formazione, iniziative con le famiglie e ricorrenze. La partecipazione alle iniziative di cui sopra sarà riconosciuta come servizio a tutti gli effetti.
3. L'Ente gestore, sentito il coordinatore, può consentire che attività per loro natura individuali possano essere svolte all'esterno della struttura scolastica.
4. La prestazione lavorativa giornaliera non può superare le dieci ore. Il dipendente ha diritto, di norma, a un periodo minimo di 11 ore di riposo consecutivo per ogni periodo di 24 ore. L'orario settimanale convenzionale è di 29,5 ore. Le 25 ore settimanali di insegnamento si possono articolare entro un minimo di tre ore e un massimo di 7 ore giornaliere comprensive dell'eventuale lavoro straordinario, fatti salvi i casi eccezionali nei quali l'insegnante deve assicurare la sorveglianza dei bambini. Le 210 ore annuali sono da riservare alle attività di non insegnamento connesse con il funzionamento della scuola. Dopo le ore 20 non possono essere richieste prestazioni lavorative obbligatorie se non eccezionalmente per riunioni indette dall'Ente gestore. Per il personale insegnante a tempo determinato le 210 ore annuali di attività connesse con il funzionamento della scuola vanno parametrare alla durata e all'entità del contratto.
5. Il personale insegnante assunto a tempo determinato per sostituzione è tenuto ad effettuare le attività connesse al funzionamento della scuola nel corso della durata del contratto. Le eventuali ore effettuate oltre l'orario contrattuale vengono retribuite come straordinario.
6. Il piano di utilizzazione delle 210 ore annuali è deliberato dal personale insegnante della scuola, tenendo conto delle proposte del Collegio docenti, nel rispetto delle direttive di carattere istituzionale, pedagogico ed organizzativo esplicitate dall'Ente gestore. I periodi di chiusura annuale della scuola e di sospensione dell'attività didattica possono essere utilizzati per le attività connesse con il funzionamento della scuola; in tali periodi il personale insegnante, se non impegnato in attività connesse con il funzionamento della scuola già programmate, è posto in permesso retribuito con obbligo di disponibilità, e può essere richiamato in servizio per attività di aggiornamento e formazione -in accordo con le Organizzazioni sindacali firmatarie -o per svolgere attività eccezionali o straordinarie purché rientranti nelle mansioni del profilo professionale. Detto permesso retribuito è utile a tutti i fini.
8. Ad eccezione delle attività comprese nelle 210 ore annue per il personale insegnante il servizio di norma si svolge in un unico turno di lavoro; l'Ente gestore può offrire più contratti ad orario parziale anche se il

servizio non si svolge in un unico turno di lavoro; eventuali altri casi particolari che non prevedono un unico turno di lavoro verranno preventivamente stabiliti in accordo con le Organizzazioni sindacali entro e non oltre il 30 settembre di ciascun anno.

9. Al fine di assicurare due ore giornaliere di attività dei gruppi mobili intersezionali il personale insegnante a tempo pieno è tenuto ad assicurare la compresenza per detto periodo. Il personale insegnante con contratto a tempo parziale può essere tenuto ad assicurare la compresenza secondo modalità proposte dai docenti nell'ambito delle direttive dell'Ente gestore nelle riunioni del personale docente della scuola.
10. Durante il momento del pasto dei bambini va assicurata la presenza del personale. La presenza del personale insegnante in servizio durante il momento del pasto dei bambini è considerata prestazione lavorativa rientrante nell'attività di insegnamento.
11. Tutto il personale docente e non docente della scuola all'inizio di ogni anno scolastico tiene una riunione in orario di lavoro, per formulare proposte in ordine all'articolazione settimanale dell'orario del personale stesso.
12. Se l'orario giornaliero del personale è continuativo e superiore a 6 ore la pausa di dieci minuti va goduta in momenti concordati nella singola scuola tra il personale e l'Ente gestore purché non a scapito dell'attività didattica.
13. La distribuzione dell'orario di lavoro è comunicata a tutto il personale dipendente della scuola mediante ordine di servizio dell'Ente gestore, nel rispetto delle deliberazioni di competenza del Comitato di gestione e tenuto conto delle proposte del personale insegnante e non insegnante.
14. Il personale che non può prendere servizio all'ora stabilita per qualsivoglia motivo, è tenuto a dare con la massima tempestività comunicazione dell'assenza all'Ente e, se possibile, entro la sera precedente al giorno in cui inizia l'assenza, ma, comunque, prima dell'inizio dell'orario di apertura della scuola. Sono fatte salve gravi e documentate situazioni che impediscono la tempestività della comunicazione.
15. Al fine di evitare la perdita del posto di lavoro al personale insegnante assunto a tempo indeterminato, è consentito il ricorso ai contratti di solidarietà a tempo parziale su domanda degli interessati e previa disponibilità di uno o più dipendenti non perdenti il posto della stessa scuola. Quest'ultimo personale ha precedenza ad essere riammesso a tempo pieno nel caso in cui vengano ad essere disponibili dei posti nella stessa scuola. Tale disponibilità verrà riscontrata dalle Organizzazioni sindacali. L'orario dei contratti di solidarietà a part-time è nella misura di 12,5 ore settimanali. I contratti di solidarietà a tempo parziale di cui al presente comma non rientrano nel conteggio dei part-time di cui al successivo art. 52.

Articolo 51

Orario di lavoro del personale non insegnante.

1. L'orario di lavoro del personale non insegnante è di 36 ore settimanali distribuito su 5 giorni nella settimana; al personale può essere chiesto eccezionalmente di prestare servizio, anche oltre i cinque giorni, per le seguenti attività: convegni-seminari, iniziative di aggiornamento, iniziative con le famiglie e ricorrenze. La partecipazione alle iniziative di cui sopra sarà riconosciuta come servizio a tutti gli effetti. La prestazione lavorativa giornaliera non può superare le dieci ore comprese le ore di lavoro straordinario. Il dipendente ha diritto, di norma, a un periodo minimo di 11 ore di riposo consecutivo per ogni periodo di 24 ore. Dopo le ore 20 non possono essere richieste prestazioni lavorative obbligatorie se non eccezionalmente per riunioni indette dall'Ente gestore riconosciute nel monte ore mensile. Le 36 ore settimanali sono comprensive di un monte ore mensile di 4 ore, anche cumulabili, che deve essere riservato ad attività di aggiornamento e qualificazione professionale, nel rispetto prioritario delle esigenze della scuola; tali attività vengono svolte preferibilmente nei periodi di normale chiusura della scuola. Qualora eccezionalmente non venga espletata - in tutto o in parte - l'attività di aggiornamento e qualificazione professionale le 4 ore mensili sopra menzionate verranno utilizzate per attività di servizio da svolgere nell'ambito dei compiti di cui ai precedenti artt. 28 e 29. Quando con le ore di formazione si superano le 36 ore settimanali, la parte eccedente viene recuperata nei periodi di interruzione o sospensione dell'attività didattica.

2. Ad eccezione delle attività di aggiornamento e qualificazione professionale per il personale d'appoggio e cuoco, il servizio di norma si svolge in un unico turno di lavoro. Eventuali altri casi particolari che non prevedono un unico turno di lavoro verranno preventivamente stabiliti in accordo con le Organizzazioni sindacali entro e non oltre il 30 settembre di ciascun anno.
3. Tutto il personale docente e non docente della scuola all'inizio di ogni anno scolastico tiene una riunione in orario di lavoro, per formulare proposte in ordine all'articolazione settimanale dell'orario del personale stesso.
4. Se l'orario giornaliero del personale è continuativo e superiore a 6 ore la pausa di dieci minuti va goduta in momenti concordati nella singola scuola tra il personale e l'Ente gestore.
5. La distribuzione dell'orario di lavoro è comunicata a tutto il personale dipendente della scuola mediante ordine di servizio dell'Ente gestore, nel rispetto delle deliberazioni di competenza del Comitato di gestione, tenuto conto delle proposte del personale insegnante e non insegnante.
6. Il personale che non può prendere servizio all'ora stabilita per qualsivoglia motivo, è tenuto a dare con la massima tempestività comunicazione dell'assenza all'Ente e, se possibile, entro la sera precedente al giorno in cui inizia l'assenza, ma, comunque, prima dell'inizio dell'orario di apertura della scuola. Sono fatte salve gravi e documentate situazioni che impediscono la tempestività della comunicazione.
7. Al fine di evitare la perdita del posto di lavoro al personale non insegnante assunto a tempo indeterminato, è consentito il ricorso ai contratti di solidarietà a tempo parziale su domanda degli interessati e previa disponibilità di uno o più dipendenti non perdenti il posto della stessa scuola. Quest'ultimo personale ha precedenza ad essere riammesso a tempo pieno nel caso in cui vengano ad essere disponibili dei posti nella stessa scuola.

Tale disponibilità verrà riscontrata dalle Organizzazioni sindacali. L'orario dei contratti di solidarietà a part-time – fatte salve le condizioni organizzative valute dall'Ente gestore – non può essere inferiore a 18 ore settimanali per il personale con la qualifica di cuoco, e a 14 ore settimanali per il personale con la qualifica di operatore d'appoggio. I contratti di solidarietà a tempo parziale di cui al presente comma non rientrano nel conteggio dei parttime di cui al successivo art. 52.

Articolo 52

Contratti a tempo parziale.

1. I contratti a tempo parziale nelle scuole equiparate dell'infanzia vengono disciplinati nel rispetto delle normative vigenti, di quelle sull'equiparazione e come di seguito disposto.
2. Il personale assunto a tempo indeterminato può proporre domanda di passaggio da orario pieno a parziale. Non potranno ottenere il part time il personale che non ha superato il periodo di prova entro la data del 30 giugno e gli insegnanti supplementari assunti ex L. P. n. 27 del 10.09.1993 e succ. mod. e d integr. fintanto che il bambino seguito rimane nella scuola.
3. Il numero massimo di personale insegnante a tempo indeterminato che può ottenere la modifica del contratto di lavoro da orario pieno a parziale indipendentemente dalla tipologia di part-time indicata nella domanda, nei singoli plessi scolastici, è il seguente:
 - a. di 1 unità nelle scuole fino a 2 sezioni;
 - b. di 2 unità nelle scuole da 3 a 5 sezioni;
 - c. di 3 unità nelle scuole da 6 a 7 sezioni;
 - d. di 4 unità nelle scuole da 8 sezioni e oltre.

Dalle due sezioni tali unità possono prevedere l'aggiunta di un ulteriore part-time. Fermo restando che l'unità aggiuntiva verrà concessa solo qualora una delle due tipologie sia assente.

Il numero massimo di personale operatore d'appoggio e cuoco a tempo indeterminato che può ottenere la modifica del contratto di lavoro da orario pieno a parziale indipendentemente dalla tipologia di part-time indicata nella domanda, nei singoli plessi scolastici, è il seguente:

 - a. di 1 unità nelle scuole fino a 4 sezioni;
 - b. di 2 unità nelle scuole da 5 sezioni e oltre.

Nelle scuole che hanno complessivamente 5 sezioni o più e sono situate su più sedi, vengono considerati come plessi scolastici quelli con almeno due sezioni.

4. Il personale a tempo indeterminato può chiedere il passaggio a tempo parziale per la durata di un anno scolastico; la domanda può essere ripresentata anche ogni anno.
5. La domanda di passaggio a tempo parziale deve specificare se la distribuzione dell'orario è di tipo orizzontale con la collocazione oraria preferita; o di tipo verticale con la sequenza temporale. Il contratto a tempo parziale di tipo verticale può essere annuale o mensile o settimanale; per il personale insegnante e cuoco è ammesso solo il tempo parziale di tipo verticale annuale.
Il contratto a tempo parziale di tipo verticale annuale è così distribuito: 5 mesi consecutivi di lavoro più un mese ricadente in uno dei due mesi di sospensione dell'attività didattica; è ammesso anche il part-time verticale annuale di sette mesi consecutivi di lavoro più un mese ricadente in uno dei due mesi di sospensione dell'attività didattica.
6. L'orario per i contratti a part-time può essere:
 - per il personale insegnante di 12,5 ore settimanali; nella scuola possono essere accolte anche richieste di orario part-time di 15 ore settimanali nei seguenti casi: laddove viene previsto un insegnante supplementare a 15 ore settimanali, autorizzato dalla P.A.T., nei casi in cui tale orario settimanale garantisce un'adeguata integrazione del bambino in difficoltà; laddove viene previsto un insegnante supplementare a 15 ore settimanali, autorizzato dalla P.A.T., in aggiunta ad altra insegnante supplementare a tempo pieno assegnata per lo stesso bambino; laddove viene previsto un insegnante con contratto di 15 ore settimanali per prolungamento di orario della scuola, autorizzato dalla P.A.T., nei casi in cui l'orario di lavoro va dalle 14.30 alle 17.30, oppure nel caso in cui siano autorizzati più contratti per prolungamento di orario e non ci sia l'esigenza di compresenza al pomeriggio; altri casi potranno essere valutati dall'Ente gestore compatibilmente alle esigenze di servizio.
 - per il personale cuoco di 24 ore settimanali; previa valutazione delle condizioni organizzative della scuola possono essere accolte anche richieste di orario part-time di 18 ore settimanali ma solo in caso di part-time orizzontale; per il personale operatore d'appoggio di 18 o di 24 ore settimanali.
7. Ogni Ente gestore di scuola equiparata, nella quale presentano domanda più dipendenti rispetto al numero massimo di richieste accoglibili di cui al comma 3, predisponde una graduatoria per il profilo professionale del personale insegnante e/o una graduatoria per i profili professionali degli operatori d'appoggio e dei cuochi, elaborate sulla base del punteggio attribuito secondo quanto stabilito nell'Allegato 2 del presente C.C.L..
8. Il personale che negli anni precedenti l'introduzione della presente disciplina ha chiesto e ottenuto il contratto a tempo parziale a tempo indeterminato non viene considerato ai fini del conteggio del numero massimo dei lavoratori a tempo parziale nella scuola.
9. Il contratto a tempo parziale prevede la sottoscrizione di clausola flessibile per motivi di servizio non prevedibili o straordinari e al lavoratore spetterà l'eventuale incentivo se previsto per il corrispondente personale delle scuole dell'infanzia provinciali. Occorre il consenso del dipendente espresso nel contratto individuale di lavoro ad esclusione dei casi in cui non si può provvedere diversamente alla sorveglianza e/o alla cura dei bambini.
La clausola per lavoro supplementare per il tempo parziale orizzontale deve specificare che può essere richiesto solo per attività non ordinarie come, ad esempio, una necessità improvvisa di copertura oraria. Il numero massimo di ore richiedibili di lavoro supplementare viene calcolato in proporzione all'orario parziale settimanale svolto, con riferimento alle ore di straordinario previste per il lavoratore ad orario pieno. In ogni caso non è possibile superare il limite di 60 ore l'anno. Le ore supplementari vengono retribuite come previsto per il corrispondente personale delle scuole dell'infanzia provinciali.
10. Per improvvise e gravi situazioni di salute o per improvvise e gravi situazioni familiari che comportano necessità di assistenza, il dipendente può proporre domanda di passaggio a tempo parziale, anche in corso d'anno, sempreché la domanda preveda una durata continuativa del tempo parziale di almeno tre mesi durante l'anno scolastico con possibilità di rientro a tempo pieno anche in corso d'anno; la domanda deve essere presentata con congruo anticipo e deve essere idoneamente documentata.
11. Le attività connesse con il funzionamento della scuola vengono parametrate come previsto dalle norme

Articolo 53

Trattamento economico del personale.

1. Al personale spetta una retribuzione determinata in misura equivalente a quanto è e sarà stabilito per la retribuzione spettante al corrispondente personale delle scuole provinciali dell'infanzia con riferimento a quanto previsto dai Contratti Collettivi Provinciali di Lavoro e dagli Accordi di settore per il personale insegnante della Provincia Autonoma di Trento e per il personale cuoco e operatore d'appoggio dipendente dai Comuni – sempreché la relativa spesa sia autorizzata dal competente Servizio provinciale -, a norma del punto 7) del secondo comma dell'art. 27 del Testo Unico delle leggi provinciali concernenti l'ordinamento delle scuole dell'infanzia della Provincia di Trento e succ. mod. ed integr..
2. La corresponsione della retribuzione decorre dalla data dell'effettiva assunzione in servizio.
3. In particolare il personale gode della progressione in carriera nonché degli aumenti della retribuzione derivanti dall'anzianità di servizio maturata, con decorrenza dalla data di assunzione in servizio, secondo le modalità previste al comma 1..
4. Spettano al dipendente i trattamenti previsti per il nucleo familiare nelle misure stabilite dalle disposizioni in materia; detti trattamenti sono a carico del datore di lavoro
5. La tredicesima mensilità è corrisposta entro il 19 dicembre di ogni anno; in caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno, la tredicesima mensilità è ridotta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio non prestato computandosi per intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni. Per i periodi trascorsi in posizione che comporti riduzione di stipendio il relativo rateo è ridotto nella stessa proporzione della riduzione di dette competenze. La tredicesima mensilità è corrisposta unitamente alla rata di stipendio del mese di dicembre.
6. In caso di assunzione per un periodo inferiore al mese la retribuzione mensile è calcolata in ragione di un trentesimo per ogni giorno di servizio prestato. La quota oraria mensile viene determinata come stabilito dalla P.A.T..
7. La retribuzione è corrisposta al personale il giorno 27 di ogni mese, purché non si tratti di giornata festiva, nel qual caso è corrisposta di regola il primo giorno precedente non festivo.
8. Al personale in servizio a tempo indeterminato presso una scuola dell'infanzia equiparata qualora sia assunto presso altra scuola equiparata, è riconosciuta l'anzianità di servizio e il trattamento economico goduti presso la scuola di provenienza.
A tale personale saranno retribuiti dalla scuola di provenienza gli eventuali periodi di ferie non goduti e il trattamento di fine rapporto.
9. Per il pasto consumato dal personale in servizio durante l'orario del pasto spetta lo stesso trattamento previsto per il corrispondente personale della scuola provinciale dell'infanzia.
Previa tempestiva comunicazione dell'interessato, il pasto spetta anche a quel personale il cui orario di lavoro giornaliero prevede parte della prestazione lavorativa alla mattina e parte al pomeriggio.
10. Al personale con contratto di lavoro a tempo parziale spetta una retribuzione proporzionata al minor orario di servizio. Si applicano a questo riguardo le disposizioni previste per il medesimo personale della Provincia Autonoma di Trento, fatte salve le disposizioni di legge sull'impiego privato.
11. Il personale assunto con contratto a tempo determinato inferiore a 10 mesi matura il diritto al trattamento economico e previdenziale a decorrere dal 27 del mese successivo a quello della prestazione lavorativa.
12. Il personale insegnante che acquisisce prefissati livelli di conoscenza della lingua tedesca o inglese e utilizza la stessa per l'accostamento alla lingua straniera nella scuola dell'infanzia, avrà un'indennità nelle misure e con le modalità stabilite per il corrispondente personale delle scuole dell'infanzia provinciali.

Articolo 54

Fondo per la produttività e il miglioramento dei servizi.

1. Il fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi viene erogato alle scuole nella misura negoziata dalla Provincia Autonoma di Trento, secondo modalità e criteri appositamente contrattati dalle scuole

equiparate dell'infanzia, dalle loro Associazioni con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.L.; detta disciplina viene concordata dopo la firma del presente C.C.L..

2. Il Fondo stanziato dalla Provincia per il progetto sulle lingue straniere sarà parimenti trasferito al personale docente delle scuole equiparate coinvolte in tale progetto.

Articolo 55

Autorizzazione all'utilizzo mezzo proprio

1. I dipendenti beneficiano dei trattamenti assicurativi previsti dalla Provincia Autonoma di Trento per il personale autorizzato all'uso di un proprio automezzo per servizio, che lavora nelle Scuole provinciali dell'infanzia: le polizze vengono stipulate dalla P.A.T. alle condizioni ed entro i limiti previsti per il personale provinciale.

Articolo 56

Riposo settimanale e giorni festivi.

1. Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposto settimanale coincidente, di regola, con la domenica.
2. Il dipendente che per particolari e motivate esigenze debba prestare servizio in un giorno riconosciuto festivo, ha diritto di astenersi dal lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, in un altro giorno feriale stabilito d'intesa con l'Ente gestore della scuola e deve essergli corrisposta la retribuzione ordinaria maggiorata dell'indennità oraria per servizio ordinario festivo; qualora non sia possibile fare usufruire il riposo compensativo al dipendente, a questi spetterà la corresponsione del compenso per lavoro straordinario festivo.
3. Sono giorni festivi quelli riconosciuti dalla legge 27 marzo 1949, n. 260 e succ. mod. ed integr..
4. E' inoltre riconosciuta giornata festiva la festa del Patrono del luogo ove ha sede la scuola. Qualora la festività del Santo Patrono non venga goduta perché cade sempre in giornata festiva la stessa andrà ad assommarsi ai giorni di ferie di cui al successivo art. 57.

Articolo 57

Ferie.

1. I dipendenti delle scuole equiparate hanno diritto per ogni anno di servizio a 32 giornate di ferie. Le ferie sono irrinunciabili e devono essere fruito durante i periodi di sospensione delle attività didattiche. Durante la rimanente parte dell'anno, la fruizione delle ferie è consentita per un massimo di 6 giornate lavorative, subordinata alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio presso la stessa scuola a condizione che non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi. I 32 giorni di ferie sono comprensivi delle festività soppresse.
2. Ove non sia maturato un anno di effettivo servizio nell'anno scolastico, spettano le ferie in misura proporzionale al numero di mesi di servizio già compiuti.
3. Per periodi di servizio inferiori al mese le ferie spettano in proporzione al periodo di servizio prestato.
4. Durante i periodi di sospensione dell'attività didattica, stabiliti annualmente con apposita deliberazione della Giunta provinciale nell'ambito del calendario scolastico, il personale potrà fruire delle ferie anche ai fini del recupero delle eventuali ferie non godute durante il periodo di chiusura della scuola dell'anno scolastico immediatamente precedente. Ove non fruito nell'anno scolastico successivo a quello in cui sono maturate per comprovate esigenze di servizio, il godimento può essere ulteriormente rinviato entro i due anni scolastici successivi a quello di maturazione.
5. Il diritto alle ferie non è riducibile in ragione di assenze per malattia ed infortunio, anche se tale assenza si sia protratta per l'intero anno scolastico.

6. Durante la fruizione delle ferie le stesse sono interrotte nei casi di ricovero ospedaliero, di malattia debitamente documentati (oltre il terzo giorno), di lutto e di congedo per maternità, purché tali assenze vengano adeguatamente e tempestivamente documentate all'Ente gestore.
7. In caso di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a parziale o viceversa i dipendenti fruiranno del medesimo numero di giornate maturate fatto salvo il debito o il credito orario che si determina in tal modo nei confronti dell'Ente gestore, relativamente ai quali si procederà, rispettivamente, a liquidazione o a trattenuta monetaria. In quest'ultimo caso il dipendente – se non le ha già godute – ha in ogni caso la possibilità di rinunciare alle ferie maturate, con accordo da sottoscrivere nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, ultimo comma del Codice Civile. Analogamente si procederà anche nei casi di contratti a tempo parziale che vengono diminuiti o aumentati.

Articolo 58 Tutela della maternità e paternità.

1. Ai dipendenti si applicano le disposizioni legislative ed economiche in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità previste dal D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e succ. mod. ed integr..
2. Ferma restando la durata complessiva di 5 mesi del congedo per maternità (astensione obbligatoria dal lavoro), le lavoratrici hanno facoltà di astenersi il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi a condizione che il medico specialista del S.S.P. attesti che ciò non arrechi alcun danno alla gestante e al nascituro.
3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano, comunque, i mesi di congedo per maternità non goduti prima della data presunta del parto, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità pari a cinque mesi. Qualora un figlio neonato abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto, non fruiti, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice ne consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001.
4. Il padre lavoratore ha diritto ad un giorno di permesso retribuito in occasione della nascita del proprio figlio.
5. Alle lavoratrici in congedo per maternità, o agli altri soggetti ai sensi delle disposizioni citate al comma 1, l'indennità spettante per legge verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta.
6. Nei primi 8 anni di vita di ogni bambino la madre lavoratrice e il padre lavoratore possono astenersi dal lavoro, anche contemporaneamente, presentando apposita richiesta secondo le disposizioni dell'I.N.P.S., per la durata massima complessiva tra gli stessi di 10 mesi.
Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite dei dieci mesi di congedo parentale (astensione facoltativa) è elevato di un mese, se fruito dal medesimo. Il congedo parentale può essere goduto anche in modo frazionato; l'interruzione deve coincidere con una giornata di servizio, secondo le disposizioni di legge e previdenziali vigenti. La domanda di congedo parentale deve essere presentata con un preavviso non inferiore a 15 giorni, salvo diverse disposizioni dell'I.N.P.S.. Detto congedo è considerato assenza retribuita per i primi 30 giorni di calendario, computati complessivamente per entrambi i genitori, con la corresponsione dell'intera retribuzione, escluse le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per almeno 12 mensilità. Per il restante periodo viene corrisposto il 30% della retribuzione, fruibile fino al compimento dei tre anni di vita del bambino, con copertura integrale degli oneri previdenziali ai fini pensionistici; in ogni caso, stante le disposizioni dell'I.N.P.S., dal settimo al decimo mese di congedo parentale il 30% della retribuzione sarà a carico dell'Ente gestore, se riconosciuto per il corrispondente personale delle scuole dell'infanzia provinciali.

Dai tre agli otto anni è garantita a carico dell'Ente gestore – se riconosciuto per il corrispondente personale delle scuole dell'infanzia provinciali – solo la copertura degli oneri previdenziali ai fini pensionistici. Il calcolo retributivo comporta che siano aggiunti due ulteriori giorni non lavorativi ogni 5 giorni lavorativi di congedo parentale se fruito frazionatamente. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità. I genitori che fruiscono di congedo parentale dovranno presentare all'Ente gestore una dichiarazione attestante che i periodi di congedo che saranno complessivamente fruiti non eccedono quanto previsto nel presente comma.

7. I riposi giornalieri per allattamento durante il primo anno di vita di ogni bambino consistono in due riposi orari retribuiti della durata di un'ora ciascuno, anche cumulabili. Il riposo si riduce a uno se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore. I riposi giornalieri spettano al padre lavoratore nei casi in cui la madre lavoratrice non se ne avvalga o la madre non sia lavoratrice. In caso di parto plurimo i permessi giornalieri per allattamento sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate dal padre.
8. Nel primo anno di vita le assenze per malattia di ogni bambino sono retribuite fino a 30 giorni in alternativa al godimento dei primi trenta giorni di congedo parentale di cui al precedente comma 5. Qualora i trenta giorni siano già stati fruiti permane il diritto all'astensione che in tal caso non è retribuita. Dopo il compimento del primo anno di vita di ogni 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 30 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. Dal terzo anno all'ottavo anno di vita del bambino tali assenze possono rientrare nella casistica prevista dall'art. 60, comma 1, lettera e) o art. 70 relativi al congedo straordinario, sempreché ne sussistano i presupposti per la concessione. Ai permessi per malattia del figlio di cui al presente comma non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
9. Le assenze di cui ai precedenti commi possono essere fruiti nell'anno scolastico cumulativamente con quelle previste dall'art. 54.
10. Al dipendente con rapporto di lavoro a termine, che si trova in congedo di maternità o di paternità si applica il trattamento previsto dalla legge e quello per il personale a tempo indeterminato compresi i primi trenta giorni di congedo parentale retribuiti al 100%. Per quanto riguarda la fruizione del congedo parentale al dipendente con rapporto di lavoro a termine non si applica quanto previsto nel precedente punto 6 e non ha diritto di fruire del congedo retribuito per la durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto in caso di adozione – di cui al successivo punto 11 -, fermo restando quanto previsto dalla normativa in materia di tutela della maternità.
11. Al genitore adottivo o affidatario si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni normative previste per i genitori naturali. Il genitore adottivo o affidatario potrà fruire di un congedo retribuito di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione: in ogni caso il congedo può essere retribuito per un periodo non superiore a due mesi. Per usufruire del beneficio il dipendente dovrà presentare richiesta scritta all'Ente gestore con la relativa documentazione giustificativa. Se il periodo di permanenza nello Stato straniero dovesse prolungarsi oltre i due mesi il genitore potrà chiedere di assentarsi per aspettativa senza retribuzione, ai sensi dell'art. 59.
12. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti, anche orari, per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite medico-specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.
13. Il personale a tempo indeterminato che si trovi nelle condizioni di tutela della maternità ex art. 54 del D. Lgs. di cui al comma 1 (divieto di licenziamento), qualora perdente posto, viene mantenuto in servizio presso la scuola in eccedenza alla dotazione organica, prevista dal Programma Annuale della P.A.T. fino al termine dell'anno scolastico nel corso del quale si verifica la condizione del compimento di un anno di età di ogni bambino. Nel caso detto personale rientri al lavoro nel corso dell'anno scolastico, viene utilizzato anche per la sostituzione nella medesima scuola del personale eventualmente assente dal servizio. Il presente comma trova applicazione solo se la P.A.T. autorizza e finanzia la spesa della dipendente in eccedenza alla dotazione stabilita.

Articolo 59
Aspettativa per il personale con prole.

1. Entro il decimo anno di età di ogni bambino la lavoratrice madre o, in alternativa, il padre lavoratore, ha diritto, a domanda, di fruire di un'aspettativa non retribuita di dodici mesi, frazionabile in mesi o in periodi inferiori se in accordo con il Gestore.
2. Entro l'ottavo anno di età del bambino è garantita la copertura degli oneri previdenziali, se riconosciuto per il corrispondente personale delle scuole dell'infanzia provinciali.
3. Solo quanto previsto al comma 1 può essere goduto anche dal personale a tempo determinato.

Articolo 60
Congedo straordinario.

1. Il personale in servizio a tempo indeterminato ha diritto a congedi straordinari retribuiti nei seguenti casi, documentandone la relativa causale:
 - a) per matrimonio: quindici giorni consecutivi, compreso quello della celebrazione del rito;
 - b) per esami e concorsi: nei giorni in cui le singole prove sono sostenute; qualora la sede ove si effettua l'esame disti oltre 100 chilometri dalla residenza, il congedo viene concesso anche nella giornata immediatamente precedente ed in quella seguente;
 - c) per donazione di sangue: il giorno del prelievo; per donazione di midollo osseo: il tempo occorrente all'espletamento degli esami e dei prelievi previsti dalla vigente normativa;
 - d) per lutto: tre giorni lavorativi anche non continuativi per coniuge, convivente, parenti di primo e di secondo grado ed affini di primo grado; due giorni lavorativi anche non continuativi per affini di secondo grado; un giorno lavorativo per parenti di terzo grado; in ogni caso il permesso deve essere fruito entro sette giorni dal decesso e comprende il congedo previsto all'art. 4, comma 1. della L. n. 53/2000 e succ. mod. ed integr.; il permesso può essere fruito entro 15 giorni, come ad esempio nel caso di partecipazione ad esequie all'estero o in caso di cremazione.
 - e) per gravi motivi: fino a due mesi nell'anno scolastico. Rientrano in questa fattispecie la malattia od il ricovero ospedaliero del bambino, se adeguatamente certificate; le visite specialistiche se documentate da idonea certificazione medica; l'assistenza ai genitori anziani se viene certificato il bisogno di assistenza; ai familiari di 1° e 2° grado o conviventi: per il ricovero ospedaliero e per le gravi malattie, se viene certificato il bisogno di assistenza; tutti gli altri casi che presentano i caratteri di gravità dei casi sopra menzionati. Rientrano nella presente lettera e) anche i congedi di cui all'art. 4, comma 1. della L. n. 53/2000 e succ. mod. e integr.;
 - f) per cure ai figli gravemente handicappati, qualora l'altro genitore non fruisca contemporaneamente di analoga agevolazione: fino ad un mese nell'anno scolastico; il personale che si trova nelle condizioni previste dall'art. 33 della Legge n. 104/1992 e succ. mod. e integr. può godere dei benefici qui disciplinati;
 - g) per partecipare ad operazioni elettorali in occasione delle elezioni del Consiglio Provinciale dell'Istruzione: nei giorni in cui il dipendente è impegnato ai seggi elettorali, con le condizioni previste dalla legge di cui al successivo art. 61;
 - h) 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 di altri corpi con finalità analoghe limitatamente alla durata dell'intervento, purché il dipendente non sia già stato assegnato ad un servizio di emergenza da parte dell'Ente gestore;
 - i) fino a tre giorni per partecipare a convegni o seminari su materie attinenti l'attività svolta, con l'autorizzazione dell'Ente gestore e senza determinazione di oneri a suo carico.
2. La domanda, corredata dalla documentazione necessaria, va presentata dal dipendente, ove possibile, con congruo anticipo; l'Ente gestore è tenuto a dare risposta non oltre la data di inizio dell'assenza.

3. Il congedo straordinario di cui al presente articolo non può comunque superare complessivamente nel corso dell'anno scolastico la durata di due mesi.
4. Durante il primo mese di congedo straordinario spettano al dipendente tutti gli assegni, escluse le indennità per i servizi e le funzioni di carattere speciale; per il secondo mese di congedo straordinario gli assegni predetti sono ridotti di un quinto.
5. I periodi di congedo straordinario sono utili a tutti gli effetti.

Articolo 61

Partecipazione ad operazioni elettorali.

1. Per la partecipazione ad operazioni elettorali in cui il dipendente è impegnato ai seggi si applicano le disposizioni previste dalle leggi in materia.

Articolo 62

Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive.

1. Nel caso in cui il dipendente sia chiamato a svolgere funzioni pubbliche elettive potrà godere delle condizioni previste dalla normativa vigente.

Articolo 63

Permessi non retribuiti.

1. Sono concessi dall'Ente Gestore, nel limite di cinque giorni annui, permessi non retribuiti per la partecipazione a concorsi in qualità di esperti. Permessi non retribuiti sono concessi per motivi personali nel limite di quindici giorni annui per anno scolastico. I permessi non retribuiti devono essere goduti a giornate intere.
2. I permessi di cui al comma 1 non sono computati ai fini della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza.
3. Per i dipendenti a tempo determinato o con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale tali permessi verranno proporzionati al contratto di lavoro e comunque goduti a giornata intera.

Articolo 64

Assenze di breve durata.

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio possono essere concessi per particolari esigenze personali al personale in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato brevi permessi, per unità minime di 30 minuti, fino ad un massimo di tre ore giornaliere.
2. La domanda motivata e corredata della documentazione necessaria va presentata dal dipendente, ove possibile, con congruo anticipo; l'Ente gestore è tenuto a dare risposta non oltre la data di inizio dell'assenza; tale documentazione, per gravi motivi, potrà essere inoltrata anche successivamente all'assenza.
3. Eventuali impreviste protrazioni della durata del permesso concesso vanno calcolate nel monte ore complessivo; il dipendente è tenuto a dare tempestiva comunicazione all'Ente gestore del protrarsi dell'assenza.
4. I permessi complessivamente concessi non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno scolastico per il personale non insegnante ad orario pieno e 25 ore per il personale insegnante ad orario pieno; le quantità suddette vengono proporzionalmente ridotte per il personale con contratto a tempo parziale.

5. Entro il mese successivo a quello della fruizione del permesso, il personale è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni, in relazione alle esigenze di servizio.
6. La concessione dei permessi è comunque subordinata alla possibilità della sostituzione con personale in servizio.
7. Le assenze di breve durata per visite medico-specialistiche e per gravi motivi di cui alla lettera e) del comma 1 dell'art. 60, non sono soggette a recupero; qualora tali assenze dovessero protrarsi oltre le tre ore giornaliere verranno considerate congedo straordinario retribuito, ai sensi dello stesso art. 60.
8. Quando i permessi riguardano cure dentarie il dipendente è tenuto a dimostrare che non era possibile spostarne l'effettuazione al di fuori dell'orario di lavoro.
9. Al personale con rapporto di lavoro a termine i permessi brevi spettano solo in proporzione alla durata del contratto individuale di lavoro; il calcolo si effettua nel modo seguente: 2 ore di permesso per ogni mese di servizio nella scuola per il personale insegnante, 3 ore di permesso per ogni mese di servizio nella scuola per il personale non insegnante; la maturazione avviene a partire dal sedicesimo giorno dall'inizio del contratto.

Articolo 65 **Assenze per malattia.**

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente l'episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso dal datore di lavoro, di assentarsi per un ulteriore periodo non superiore a 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento economico e senza maturazione dell'anzianità di servizio.
3. Il dipendente affetto da malattie gravi (quali cancro, tubercolosi, poliomielite e AIDS) ha diritto, a domanda, in aggiunta al periodo massimo di comporta previsto dai commi 1 e 2 del presente articolo, di un anno di aspettativa senza retribuzione, frazionabile in trimestri.
Al termine di detta aspettativa, in caso di mancato rientro in servizio, l'Ente gestore risolve il rapporto di lavoro. Su richiesta del dipendente, il datore di lavoro procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, tramite i competenti organi sanitari ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo rapporto.
4. In caso di patologie gravi, che richiedono terapie salvavita (ad esempio: l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi di bassi indici di disabilità specifica), o di altre ad esse assimilabili in seguito alle indicazioni fornite dal competente Servizio dell'Azienda Provinciale per i Servizi sanitari, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui al precedente comma 1, 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 strutture convenzionate. In tali giornate il lavoratore percepirà la stessa retribuzione dei dipendenti delle Scuole provinciali, se la P.A.T. riconoscerà e autorizzerà preventivamente i costi relativi. Sono fatte salve le disposizioni normative vigenti a tutela degli affetti dalla tubercolosi.
5. Nei confronti del dipendente riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale di appartenenza, è esperito, a seguito di domanda dell'interessato, ogni utile tentativo compatibilmente con le esigenze della scuola per recuperarlo al servizio attivo in mansioni diverse anche se rientranti tra quelle di un profilo professionale di livello funzionale inferiore. In quest'ultimo caso -fatto salvo quanto stabilito dal Programma Annuale della P.A.T. di cui all'art. 33 del T.U. delle leggi provinciali in materia di scuola dell'infanzia -, il dipendente conserverà quanto ha maturato per anzianità e la differenza di retribuzione tra i due livelli sarà computata nel maturato. Detta differenza sarà utilizzata a conguaglio nel caso di successivo passaggio a livello funzionale-retributivo superiore.
6. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1, 2, 3 e 4 oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi dello stesso comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente

inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, il datore di lavoro risolve il rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

7. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dai commi 2 e 3 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
8. Durante il periodo di assenza dal servizio per motivi di salute al personale viene assicurato il seguente trattamento:
 - per i primi 3 giorni: stipendio intero tutto a carico del datore di lavoro;
 - dal 4° al 20° giorno: stipendio intero di cui il 50 per cento a carico dell'Ente Assistenziale e la differenza fino alla concorrenza del 100 per cento a carico dell'Ente gestore;
 - dal 21° giorno al 180° giorno: stipendio intero di cui il 66,66 per cento a carico dell'Ente Assistenziale e la differenza fino alla concorrenza del 100 per cento a carico dell'Ente gestore;
 - oltre il 180° giorno, nell'arco dell'anno solare, il trattamento assicurato è tutto a carico del datore di lavoro.

L'Ente gestore provvederà in ogni caso ad integrare il trattamento economico come sopra stabilito garantendo al dipendente l'intero stipendio per i primi 12 mesi e al 50 per cento per il restante periodo, salvo che la misura stabilita dall'Ente Assistenziale sia superiore, perché in questo caso verrà liquidata solo quest'ultima.

9. Previo accordo con l'Ente assistenziale, nonché di intesa e con il consenso del dipendente interessato, l'Ente gestore anticiperà al dipendente medesimo il trattamento economico previsto per la malattia, riscuotendo successivamente dall'Ente Assistenziale l'indennità anticipata.
10. Qualora vengano corrisposti ai dipendenti delle Scuole provinciali trattamenti economici integrativi per la malattia rispetto a quelli dovuti per legge, l'Ente gestore garantirà equivalenti trattamenti al proprio personale che si trova nelle stesse situazioni, previo riconoscimento economico da parte della P.A.T..
11. Le assenze dal servizio per motivi di salute debbono essere giustificate per iscritto; il certificato medico deve essere inviato al datore di lavoro e all'I.N.P.S. entro il giorno successivo a quello dell'inizio o della prosecuzione dell'assenza stessa, salvo i casi di giustificato impedimento. Valgono le disposizioni dettate dall'Ente Assistenziale circa la reperibilità nei periodi di malattia.
12. Le malattie del personale potranno essere controllate nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e succ. mod. ed integr..
13. Il dipendente che, durante l'assenza per malattia, dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'Ente gestore deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.

Articolo 66

Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.

1. In caso di assenza dovuta a infortunio sul lavoro il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui al precedente art. 53.
2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui al precedente art. 53, per tutti i periodi di conservazione del posto, ai sensi del comma 1.
3. 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 gestore, il quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da esso corrisposte durante il periodo di assenza. In caso di omessa comunicazione il lavoratore è sanzionabile sul piano disciplinare, fatti salvi gli obblighi risarcitori.

Articolo 67
Aspettativa senza retribuzione.

1. Il dipendente a tempo indeterminato può richiedere un periodo di aspettativa senza retribuzione per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, dei parenti o degli affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
Per gravi motivi si intendono:
 - a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;
 - b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma;
 - c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - d) per decesso di uno dei soggetti di cui al presente comma.
 - e) Le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti punti della presente lettera e) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
2. L'aspettativa di cui al precedente comma 1 può essere utilizzata per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a tre anni nell'arco della vita lavorativa. Il limite dei tre anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di aspettativa; le frazioni di aspettativa inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.
3. L'Ente gestore e' tenuto, entro dieci giorni dalla richiesta dell'aspettativa, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale dell'aspettativa devono essere motivati in relazione alle ragioni organizzative. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni. L'Ente gestore assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa della scuola.
4. Il dipendente che chiede di fruire dell'aspettativa per gravi motivi o per le patologie di cui al comma 1 deve presentare idonea giustificazione.
5. L'Ente gestore, su richiesta del dipendente a tempo indeterminato, oltre all'aspettativa di cui al comma 1, ha facoltà di concedere aspettativa non retribuita, fino al massimo di un anno per motivi personali.
6. I periodi trascorsi in aspettativa non retribuita riducono proporzionalmente le ferie e non sono computati ai fini della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza.
7. Le aspettative del presente articolo sono comprensive del congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della L. n. 53 del 2000 e succ. mod. e integr..

Articolo 68
Aspettativa per i volontari in servizio civile
o cooperanti nei Paesi in via di sviluppo.

1. Il dipendente in servizio a tempo indeterminato può essere collocato in aspettativa non retribuita, su domanda, se opera come volontario in servizio civile o cooperante nei Paesi in via di sviluppo ai sensi della L. n. 49 del 1987 e succ. mod. ed integr.. Il periodo di tempo trascorso in aspettativa è computato per intero ai fini della progressione di carriera, della attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di previdenza e quiescenza.

Articolo 69
Aspettativa per il servizio civile.

1. Il dipendente a tempo indeterminato può presentare domanda per essere posto in aspettativa senza retribuzione per svolgere il servizio civile ex L. n. 64 del 2001 e succ. mod. ed integr.; l'Ente gestore, valutate le esigenze di servizio, può concedere tale aspettativa.

Articolo 70
Assenze e permessi del personale a tempo determinato.

1. Nei casi di assenza per malattia al personale assunto con contratto a termine è corrisposto per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, il trattamento economico previsto per il personale a tempo indeterminato e tenendo conto di quanto corrisposto a titolo di indennità dall'Ente Assistenziale, salva la risoluzione del rapporto alla scadenza del contratto. E' considerato valido a tal fine anche il servizio prestato presso le strutture del comparto scuola provinciale. Qualora il lavoratore non possa far valere, nei 12 mesi precedenti, periodi lavorativi superiori a 30 giorni, il trattamento economico di malattia sarà concesso per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno solare; il lavoratore è tenuto a dichiarare il periodo lavorativo effettuato nei 12 mesi precedenti.
2. Qualora vengano corrisposti ai dipendenti a tempo determinato delle Scuole dell'infanzia provinciali i trattamenti economici integrativi per la malattia rispetto a quelli dovuti per legge, l'Ente gestore assicurerà equivalenti trattamenti al proprio personale che si trova nelle stesse situazioni.
3. Nei casi di infortunio sul lavoro sono applicate le disposizioni vigenti in materia e, durante tale assenza, sono corrisposti per un anno, salva la risoluzione del rapporto alla scadenza del contratto, gli assegni interi con recupero del datore di lavoro dell'indennità spettante dall'I.N.A.I.L. anticipata all'infortunato.
4. Al superamento del limite massimo del periodo di comporto l'Ente gestore risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione scritta al dipendente.
5. Al personale assunto con contratto a termine spettano:
 - per le fattispecie previste per gravi motivi di cui alla lettera e) comma 1 dell'art. 60; fino ad un massimo di 15 giorni di permesso retribuito in proporzione alla durata del contratto;
 - la maturazione avviene nel modo seguente: 1,5 giorno per ogni mese di contratto fino al massimo di 15 giorni; il godimento dei giorni spettanti può avvenire anche all'inizio del rapporto di lavoro;
 - per partecipare ad esami e concorsi: fino ad un massimo di 8 giorni nei giorni in cui le singole prove sono sostenute; qualora la sede ove si effettua l'esame disti oltre 100 chilometri dalla residenza, il congedo viene concesso anche nella giornata immediatamente precedente ed in quella seguente;
 - per donazione di sangue: il giorno del prelievo; per donazione di midollo osseo: il tempo occorrente all'espletamento degli esami e dei prelievi previsti dalla vigente normativa;
 - per lutto: tre giorni lavorativi anche non continuativi per coniuge, convivente, parenti di primo e di secondo grado ed affini di primo grado; due giorni lavorativi anche non continuativi per affini di secondo grado; un giorno lavorativo per parenti di terzo grado; in ogni caso il permesso deve essere fruito entro

sette giorni dal decesso e comprende il congedo previsto all'art. 4, comma 1. della L. n. 53/2000 e succ. mod. ed integr.; il permesso può essere fruito entro 15 giorni, come ad esempio nel caso di partecipazione ad esequie all'estero o in caso di cremazione;

- per partecipare ad operazioni elettorali in occasione delle elezioni del Consiglio Provinciale dell'Istruzione: nei giorni in cui il dipendente è impegnato ai seggi elettorali, con le condizioni previste dalla legge di cui al precedente art. 61;
- 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 di altri corpi con finalità analoghe limitatamente alla durata dell'intervento, purché il dipendente non sia già stato assegnato ad un servizio di emergenza da parte dell'Ente gestore;
- Per cure ai figli gravemente handicappati, qualora l'altro genitore non fruisca contemporaneamente di analoga agevolazione spetta fino ad un mese nell'anno scolastico;
- il personale che si trova nelle condizioni previste dall'art. 33 della Legge n. 104/1992 e succ. mod. e integr. può godere dei benefici qui disciplinati;
- Per matrimonio spettano 15 giorni consecutivi compreso quello della celebrazione del rito.

Articolo 71 **Recesso e cessazione** **del personale a tempo determinato.**

1. Il personale a termine può, in qualunque momento, recedere dal rapporto di lavoro. Il recesso va comunque presentato per iscritto almeno 10 giorni prima ed il dipendente è tenuto a proseguire nell'adempimento di tutti i suoi obblighi contrattuali fino alla scadenza del preavviso; il preavviso di 10 giorni non è obbligatorio se il contratto è di durata inferiore a 20 giorni, oppure, per quanto riguarda il personale insegnante, se questi ha optato per un contratto di almeno cinque mesi presso altre scuole dell'infanzia equiparate o provinciali mentre ne era in corso uno inferiore a cinque mesi: questa opzione può essere esercitata una sola volta nell'anno scolastico. In caso di mancato preavviso o di mancato adempimento degli obblighi contrattuali fino alla scadenza, è dovuta una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.
2. All'atto della cessazione dal servizio al personale con rapporto a termine spetta il trattamento di fine rapporto, secondo le modalità stabilite per il personale a tempo indeterminato.

Articolo 72 **Diritto allo studio.**

1. In base alle vigenti disposizioni previste dall'art. 10 della L. n. 300 del 1970 e succ. mod. ed integr., i dipendenti delle scuole equiparate assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato con contratto a tempo pieno e con servizio minimo di nove mesi (ridotto ad otto mesi nel caso di personale dipendente di scuole a calendario speciale) hanno diritto, nel limite del 4 per cento di tutto il personale in servizio alla data del 1° settembre di ogni anno scolastico nel complesso delle scuole equiparate e di ogni Ente ed associazione di riferimento, fino a 150 ore di permesso per diritto allo studio per 12 mesi, dal 1° settembre al 31 agosto dell'anno scolastico successivo. Comunque il limite in ogni scuola sarà di una unità fino a 4 sezioni e due unità sopra le 4 sezioni.
2. Il permesso è concesso per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio aventi valore legale o in corsi universitari, compresi i corsi di laurea online legalmente riconosciuti, post-universitari, parauniversitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria o di università; può essere concesso fino ad un massimo di trenta ore anche per motivi di studio al fine della preparazione della Tesi di Laurea o del conseguimento del Diploma di maturità: la fruizione di tale permesso è possibile una sola volta nell'ambito del rapporto lavorativo.

3. Se in una scuola vengono presentate più domande, ha precedenza il dipendente che chiede il permesso al fine di ottenere un titolo di studio con maggior attinenza al lavoro svolto, tenendo conto anche dell'interesse dell'organizzazione scolastica; in caso di parità verrà considerata la maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato presso la scuola e, a parità di servizio, il dipendente più anziano di età; successivamente si valuterà il personale a tempo determinato con i medesimi criteri; i richiedenti possono però concordare con l'Ente gestore di godere di metà del monte ore annuo un semestre ciascuno.
4. La fruizione di tali permessi avviene preferibilmente a giornata e deve essere concordata con l'Ente gestore della scuola.
5. Le richieste di permesso vanno inoltrate con la documentazione relativa all'Ente gestore della scuola entro il 31 maggio di ogni anno e per il personale a tempo determinato entro il 31 ottobre.
6. Se il numero dei richiedenti è superiore al limite di cui al comma 1 la selezione sarà effettuata valutando l'anzianità di servizio complessiva maturata presso le scuole dell'infanzia equiparate e di ogni Ente e associazione di riferimento, l'attinenza degli studi prescelti con l'attività educativa e comunque con il tipo di professione esplicata e a parità di titoli vale l'anzianità di servizio e in subordine l'anzianità anagrafica; a questo riguardo saranno preferiti i corsi di studio per l'acquisizione del diploma di cuoco (per il personale operatore d'appoggio) e di laurea in scienze della formazione primaria o titoli equipollenti per il personale insegnante, compresi i corsi di laurea online legalmente riconosciuti.
7. La concessione dei permessi ai dipendenti iscritti a corsi universitari, dopo il primo anno di iscrizione, è subordinata all'acquisizione di 15 crediti – o al superamento di due esami in ciascun anno accademico. In ogni caso non possono essere concessi complessivamente permessi per più di otto anni accademici, né per più di sette anni scolastici per i corsi di scuola primaria e secondaria.
8. Le modalità di presentazione delle domande e la suddivisione percentuale di accesso tra le due categorie saranno oggetto di accordo successivo.

Articolo 73

Previdenza complementare.

1. Le Organizzazioni sindacali firmatarie dei gestori e dei lavoratori -in quanto firmatarie dell'accordo istitutivo del Fondo Regionale per la previdenza complementare -concordano di permettere l'iscrizione dei lavoratori a detto Fondo; i gestori contribuiranno al finanziamento del Fondo nella misura dell'1% del trattamento economico con riferimento alla base retributiva utilizzata per il calcolo del T. F. R..
2. Tale contributo sarà dovuto a favore dei lavoratori che abbiano espresso volontà di adesione al Fondo la cui contribuzione è pari ad un ulteriore 1%.
3. Il finanziamento del Fondo avverrà anche mediante una quota di T. F. R. maturato nelle misure stabilite dalla legge.
4. I gestori versano la quota prevista per l'iscrizione del dipendente al Fondo di previdenza complementare regionale secondo le modalità stabilite.
5. E' permessa l'iscrizione al Fondo di cui al comma 1 anche al personale con contratto di lavoro a termine, purché di durata pari o superiore a 3 mesi nella scuola.

Articolo 74

Formazione in base alla L. P. n. 13/1977 e succ. mod. ed integr.

1. La formazione costituisce un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi formativi per il personale di nuova assunzione.
2. La partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto e un dovere per il personale docente, cuoco ed operatore d'appoggio della scuola, in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle rispettive professionalità.

3. Entro il 30 giugno antecedente ciascun anno scolastico di riferimento, i collegi dei docenti elaborano proposte relative a:
 - a) ragioni, contenuti e periodicità dell'analisi dei bisogni formativi;
 - b) gli obiettivi formativi da assumere come prioritari;
 - c) impostazione metodologica e organizzativa delle attività formative comprese la valutazione e il monitoraggio degli interventi formativi;
 - d) modalità operative di attuazione degli interventi formativi.
4. Le proposte formative destinate al personale docente nell'ambito delle attività di ricerca, innovazione, sperimentazione, aggiornamento e formazione di cui alla L. P. n. 13/1977 e succ. mod. ed integr., vengono scelte dal collegio dei docenti nell'ambito del piano di aggiornamento e formazione stabilito dagli Enti gestori anche avvalendosi delle Associazioni di cui al comma 8 dell'art. 48 della LP 13/1977 e succ. mod. e integr. Tale piano di aggiornamento è elaborato sulla base delle proposte di cui al comma precedente, sulla base delle proposte degli Enti gestori, tenuto conto di eventuali proposte di altre agenzie formative e ne definisce il monte ore obbligatorio e le modalità organizzative; in ogni caso il numero massimo di ore obbligatorie da destinare alle attività di ricerca, innovazione, sperimentazione, aggiornamento e formazione è di 32 ore annuali; il dipendente può scegliere – in accordo con l'Ente gestore – di effettuarne un numero maggiore. Il personale con contratto a tempo parziale è tenuto a svolgere le ore da destinare alle attività di ricerca, innovazione, sperimentazione, aggiornamento e formazione in proporzione al proprio orario contrattuale, tenendo conto in ogni caso dei pacchetti formativi offerti.
5. Il piano di aggiornamento destinato al personale cuoco ed operatore d'appoggio viene definito dalla Federazione Provinciale Scuole Materne tenendo conto delle indicazioni espresse dal personale interessato, in quanto compatibili con le leggi in materia di formazione continua e F.S.E..
6. La formazione potrà essere effettuata anche con modalità e-learning.

Articolo 75

Congedi per la formazione e la formazione continua.

1. In base alla L. n. 53 del 2000 e succ. mod. ed integr. i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato nelle scuole equiparate, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per formazione per un periodo non superiore a dodici mesi, continuativi o frazionati in periodi di norma non inferiori a tre mesi, nell'arco dell'intera vita lavorativa, nel limite del 2 per cento del personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° settembre di ogni anno scolastico nel complesso delle scuole equiparate.
2. Per congedo per la formazione si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere dall'Ente gestore.
Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non può essere interrotto, se non per gravi e documentati motivi.
3. Il lavoratore deve presentare domanda – con idonea documentazione giustificativa almeno trenta giorni prima della data di inizio del congedo per la formazione.
4. L'Ente gestore può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative.
5. Per quanto riguarda i congedi per la formazione continua questa riguarda iniziative formative diverse da quelle previste dall'art. 69 e disciplinate come previsto dall'art. 6 della citata L. n. 53 del 2000 e succ. mod. ed integr..
6. I congedi per la formazione continua possono essere chiesti all'Ente gestore dal lavoratore a tempo indeterminato interessato; la formazione continua può essere anche predisposta direttamente dall'Ente gestore attraverso piani formativi per le scuole o territoriali, in ogni caso nel rispetto delle normative vigenti, generali e di settore, senza creare disagi all'organizzazione scolastica.

Articolo 76
Contratto di apprendistato.

1. Nel rispetto e con le modalità previste dalla normativa vigente, e per quanto compatibile con l'organizzazione del servizio scolastico, possono essere stipulati dei contratti di apprendistato nelle Scuole equiparate per il personale cuoco ed operatore d'appoggio.
2. Le parti si impegnano a disciplinare l'applicazione di questo istituto su richiesta anche di una delle stesse parti firmatarie del presente C.C.L..

Articolo 77
Stage e tirocinio estivo di orientamento.

1. Lo stage è regolato dalla legge n. 236 del 1993 e dalla legge n. 196 del 1997 e succ. mod. ed integr., e viene attivato in tutti i casi in cui l'Ente gestore riterrà di assumere la necessaria intesa con i soggetti a cui spetta l'avviamento al lavoro.
2. Il tirocinio estivo di orientamento è disciplinato dal D. Lgs. n. 276 del 2003 e succ. mod. ed integr. e viene attivato in tutti i casi in cui l'Ente gestore assumerà i necessari accordi con i soggetti competenti.
3. L'applicazione di questi istituti non può comportare aumento obbligatorio dei carichi di lavoro.

Articolo 78
Volontariato.

1. Gli Enti gestori che non perseguono fini di lucro possono utilizzare personale volontario in coerenza con quanto previsto dalla legge n. 266 del 1991 e succ. mod. ed integr. e dalla L. n. 62 del 2000 per attività occasionali e saltuarie purché non rivolte a sostituire il lavoro e le attività del personale dipendente.
2. L'attività svolta come volontariato non produce alcun riconoscimento a livello di anzianità di servizio nelle scuole equiparate.

Articolo 79
Collaborazioni.

1. Il lavoro parasubordinato nelle scuole equiparate è regolato dal D. Lgs. n. 276 del 2003 e succ. mod. ed integr. e dalla Legge n. 62 del 2000 e succ. mod. ed integr..

Articolo 80
Recesso e cessazione del rapporto del personale a tempo indeterminato.

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha luogo:
 - nei casi stabiliti per il licenziamento disciplinare;
 - al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge o di regolamento applicabili al settore;
 - per dimissioni del dipendente;
 - per decesso del dipendente;
 - il licenziamento del dipendente potrà inoltre essere determinato dalla cessazione definitiva dell'attività della scuola o della riduzione di sezioni o della riduzione dell'organico.
2. Il licenziamento o le dimissioni dovranno essere comunicate alla controparte con un preavviso, mediante lettera raccomandata, di almeno due mesi e comunque non oltre il 30 giugno dello stesso anno scolastico.

3. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza del termine di preavviso di cui al comma precedente, deve corrispondere all'altra un'indennità equivalente alla retribuzione globale di fatto, per il periodo di mancato preavviso, al netto degli oneri sociali a carico del dipendente. Tale importo andrà in diminuzione dell'imponibile fiscale percepito nello stesso anno nel caso in cui il mancato preavviso debba essere trattenuto al dipendente.
Mentre nel caso di liquidazione di tale indennità da parte del datore di lavoro l'importo al netto degli oneri sociali sarà tassato con la stessa aliquota irpef usata per la liquidazione del trattamento di fine rapporto.
4. L'eventuale spostamento da una scuola equiparata ad un'altra scuola equiparata o provinciale non comporta alcun preavviso: questa agevolazione è valida se il personale comunica al proprio datore di lavoro di aver chiesto l'assunzione presso altra scuola equiparata, o provinciale e viene fornita tempestiva comunicazione della relativa offerta di assunzione.
5. E' facoltà della parte che riceve la disdetta risolvere il rapporto di lavoro sia all'inizio sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte; in tal caso non si applica il comma 3.

Articolo 81

Contratto di lavoro individuale.

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto, nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa vigente.
2. Il personale di cui agli articoli precedenti dovrà essere assunto previa stipulazione di un apposito contratto da redigersi a norma delle vigenti disposizioni; una copia di detto contratto verrà consegnata al dipendente, un'altra sarà tenuta agli atti della scuola.
3. Il contratto dovrà essere formulato secondo la modulistica che verrà predisposta dai competenti uffici in relazione al tipo di contratto ed al personale assunto.
4. Sul contratto individuale dovranno essere riportate le norme contenute nel presente C.C.L.. Le stesse dovranno essere sottoscritte per adesione dal dipendente interessato.
Esso deve inoltre contenere:
 - a) la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o a tempo determinato);
 - b) il livello, la qualifica, le mansioni;
 - c) l'orario di lavoro settimanale;
 - d) il trattamento economico, facendo riferimento al C.C.L.;
 - e) la durata del periodo di prova, facendo riferimento al C.C.L.;
 - f) la data di assunzione e, nel caso di rapporto a termine, la data di cessazione presunta o l'evento da cui dipenderà la cessazione del rapporto, nonché il nome della persona supplita in caso di sostituzione;
 - g) la sede di lavoro;
 - h) eventuali cambiamenti della locazione dell'attività;
 - i) il numero di matricola attribuito al lavoratore;
 - j) le ferie, facendo riferimento al C.C.L.;
 - k) il termine di preavviso, facendo riferimento al C.C.L..
5. All'atto dell'assunzione il lavoratore produrrà i seguenti documenti:
 - titolo di studio previsto dalle norme vigenti, se non è stato già presentato;
 - carta di identità o documento equipollente;
 - codice fiscale;
 - documentazione richiesta dalle leggi vigenti per gli assegni familiari;
 - ogni altro documento previsto dalle competenti autorità scolastiche e/o dalle leggi vigenti.
6. Per l'assunzione di cittadini stranieri la scuola chiederà alle competenti autorità l'autorizzazione al lavoro secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia.

Articolo 82
Tentativo obbligatorio di conciliazione.

1. In tutti i casi di controversia ai sensi degli artt. 409, 410, 411, 412 e seguenti del Codice di Procedura Civile, così come modificati ed integrati dal D. Lgs. n. 80/1998, il datore di lavoro e il lavoratore dovranno esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale e/o amministrativa presso il competente Ufficio del Servizio Lavoro della P.A.T., a prescindere dal numero di dipendenti.
2. Per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente Contratto Collettivo di Lavoro riguardanti rapporti di lavoro nelle Scuole equiparate, compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.L., è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità cui al presente accordo, da esperirsi presso la Federazione Provinciale Scuole Materne, altre associazioni e/o enti di riferimento.
3. La parte interessata alla definizione della controversia può chiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritto e/o ha conferito mandato.
L'Organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'ente gestore. I verbali di conciliazione o di mancato accordo dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive associazioni.
Due copie del verbale saranno inviate dalle Organizzazioni sindacali all'Ufficio competente del Servizio Lavoro della P.A.T. e una copia all'ente gestore, per gli effetti dell'art. 411, 3° comma e art. 412 del Codice di Procedura Civile e art. 2113 del Codice Civile, come modificati dalla L. n. 533/1973 e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro, ivi compreso il D. Lgs. 31/03/1998 n. 80.

Articolo 83
Norme generali.

1. Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo di Lavoro si applicano le leggi sull'impiego privato e le altre disposizioni di leggi vigenti.
2. Al personale di Enti gestori con personalità giuridica pubblica viene applicata la disciplina del presente Contratto Collettivo di Lavoro.

ALLEGATO n. 1**DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA 18 aprile 2001, n. 13-64/Leg..**

Modifica dell'articolo 57 del regolamento approvato con decreto del Presidente della Giunta provinciale 14 settembre 1998, n. 24-96/Leg. Recante disposizioni in materia di assunzione di personale insegnante presso le Scuole dell'infanzia equiparate ovi si trovino a prestare servizio insegnanti appartenenti ad ordini e congregazioni religiose.

1. Ferme restando, in quanto applicabili, le disposizioni del contratto collettivo di lavoro di cui al punto 8) del comma 2 dell'articolo 46 della legge provinciale 21 marzo 1977, n. 13 e successive modifiche, i gestori delle scuole dell'infanzia equiparate che debbano procedere ad assunzioni con contratto a tempo indeterminato per la sostituzione di insegnanti appartenente ad ordini o congregazioni religiose cessate dal servizio, possono assicurare la priorità a insegnanti appartenente al medesimo ordine o congregazione in possesso del titolo di studio previsto dalla legge provinciale 21 marzo 1977, n. 13 che abbiano prestato servizio presso altre scuole dell'infanzia.
2. Ferme restando, in quanto applicabili, le disposizioni del contratto collettivo di lavoro di cui al punto 8) del comma 2 dell'articolo 46 della legge provinciale 21 marzo 1977, n. 13 e successive modifiche, i gestori di scuole dell'infanzia equiparate che debbano procedere ad assunzioni con contratto a tempo determinato per la sostituzione temporanea di insegnanti appartenenti ad ordini o congregazioni religiose, possono assicurare la priorità ad insegnanti appartenenti al medesimo ordine o congregazione, in possesso del titolo di studio previsto dalla legge provinciale 21 marzo 1977, n. 13, che abbiano presentato domanda di assunzione ai sensi dell'articolo 50 della medesima legge.

Disciplina per la conservazione del posto al personale insegnante appartenente ad ordini o congregazioni religiose.

1. Qualora la riduzione del numero di sezioni o la mancata conferma del personale insegnante supplementare a tempo indeterminato di cui all'articolo 9 del Contratto Collettivo di lavoro comportino la cessazione del rapporto di lavoro di insegnanti appartenenti a ordini o congregazioni religiose, questi hanno titolo alla conservazione del posto, secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Al personale di cui al comma 1 spetta la precedenza nelle assunzioni rispetto al restante personale insegnante con contratto di lavoro a tempo indeterminato di cui alla lettera a) del comma 5 dell'articolo 30 del Testo Unico delle leggi provinciali concernenti l'ordinamento della scuola dell'infanzia della provincia Autonoma di Trento.
3. Al personale medesimo è comunque assicurata la conservazione del posto in soprannumero presso la scuola ove presta servizio nel caso in cui non siano disponibili o fino a quando non si rendano disponibili nel corso dell'anno scolastico posti a tempo indeterminato in altre scuole equiparate dello stesso comune ovvero di altro comune il cui capoluogo disti non più di 20 chilometri da quello dove ha sede la scuola. Tali limiti non si applicano qualora si tratti di personale insegnante in servizio nelle scuole con almeno tre sezioni.
4. La conservazione del posto in soprannumero è assicurata, salvo riassorbimento in caso di vacanza di posto sopravvenuta, fino al verificarsi della disponibilità di posto ai sensi del comma 3 e comunque non oltre il raggiungimento dei requisiti minimi per il diritto a pensione.
5. Il personale cui viene conservato il posto in soprannumero è comunque tenuto, per il periodo in cui tale beneficio è assicurato, a svolgere presso la scuola ove presta servizio le eventuali funzioni di insegnante supplementare, di prolungamento dell'orario o di svolgimento delle supplenze, nonché in mancanza di tali attività, di ogni altro compito connesso con le sue mansioni che gli sia affidato dall'Ente gestore della scuola per il migliore e più economico funzionamento della scuola.

6. Le norme di cui al presente articolo si applicano con effetto dall'anno scolastico 1998/1999, in qualsiasi data si sia verificata la perdita del posto, al personale di cui al comma 1 dipendente delle scuole equiparate alla data di entrata in vigore della legge provinciale 8 settembre 1997, n. 13 e succ. mod. e integr..

ALLEGATO n. 2**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI AI RICHIEDENTI IL TEMPO PARZIALE**

1. Con riferimento al comma 7 dell'art. 39 i punteggi verranno attribuiti nel modo seguente:

- a) precedenza assoluta per le situazioni tutelate dalla L. 104/92 e succ. mod. ed integr., come da documentazione rilasciata dall'apposita Commissione Sanitaria dell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari; inoltre, hanno precedenza assoluta i casi previsti dall'art. 12 bis del D. Lgs. n. 61/2000 e succ. mod. e d integr.;
- b) con riferimento ai familiari o ai conviventi, purché per questi ultimi la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica, che necessitano di assistenza, documentata idoneamente: 100 punti per ogni situazione (non "a persona" che necessita di assistenza ma per la "situazione complessiva" della dipendente). Non vengono valutate le situazioni in cui la residenza del familiare da assistere disti più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore, a meno che il part-time richiesto sia di tipo verticale.
- c) anzianità di servizio: si valuta l'anzianità totale di servizio (togliendo i periodi di aspettativa senza retribuzione) del personale richiedente, sommando sia i servizi a tempo determinato che a tempo indeterminato, prestati presso scuole dell'infanzia equiparate e provinciali.
Vengono attribuiti 0.5 punti al mese; gli ulteriori 0.5 punti scattano dal 16° giorno.

Es.: totale anzianità

1a = 6 punti;

1a 2m 15gg. = 7 punti;

1a 2m 16gg. = 7,5 punti.

d) con riferimento al numero dei figli conviventi:

- figli conviventi fino a tre anni di età: 50 punti per figlio;
- figli conviventi da quattro a otto anni di età: 40 punti per figlio;
- figli conviventi da nove a tredici anni di età: 30 punti per figlio;
- figli conviventi da quattordici a sedici anni di età: 20 punti per figlio;
- figli conviventi da diciassette al compimento dei diciotto anni di età: 10 punti per figlio, come da dichiarazione effettuata in domanda dall'interessato.

Il punteggio del presente punto d) viene aumentato del 50% in caso di famiglia monoparentale;

- e) con riferimento alle documentate condizioni di salute del lavoratore: da 10 a 110 punti in base alla gravità del disturbo che deve essere documentato dal dipendente e che verrà valutato da un medico del lavoro appositamente delegato;
- f) con riferimento all'età del dipendente: 15 punti per le persone con 55 o più anni di età.

Qualsiasi dichiarazione falsa comporta la nullità della domanda e quindi l'esclusione del dipendente dalla possibilità di trasformare il rapporto a tempo parziale.

A parità di punteggio prevale la maggiore età anagrafica.

Il presente ALLEGATO n. 2 forma parte integrante del Contratto Collettivo di Lavoro.

ALLEGATO n. 3

Istituzione del collegio dei docenti nelle scuole equiparate dell'infanzia.

1. Si prende atto che le scuole equiparate dell'infanzia sono espressione di una peculiare realtà storica, culturale, sociale ed istituzionale e concorrono nella loro autonomia pedagogico didattica ed organizzativa al conseguimento degli obiettivi e finalità di cui all'articolo 3 del Testo Unico delle leggi provinciali concernenti l'ordinamento della scuola dell'infanzia della provincia Autonoma di Trento.
2. La diversa ragione giuridica ed istituzionale delle scuole equiparate dell'infanzia richiede un adattamento del modello provinciale del collegio dei docenti.
3. Le modalità di istituzione e funzionamento del collegio dei docenti per le scuole equiparate dell'infanzia e l'utilizzo del monte ore per le attività connesse con il funzionamento della scuola sono quelle previste dall'allegato alla delibera del Giunta provinciale n. 15561 di data 22 novembre 1991, che forma parte integrante del presente contratto.

Allegato alla delibera della Giunta Provinciale n. 15561 di data 22 novembre 1991

MODALITA' DI ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO IN VIA SPERIMENTALE DEL COLLEGIO DOCENTI PER LE SCUOLE EQUIPARATE DELL'INFANZIA E DI UTILIZZO DEL MONTE ORE PER ATTIVITA' CONNESSE CON IL FUNZIONAMENTO DELLA SCUOLA.

Collegio dei docenti

1. Il collegio dei docenti è composto da tutto il personale insegnante delle scuole costituenti il circolo di coordinamento comprendente, di norma, non più di 30 sezioni.
2. Il coordinamento dell'attività del collegio dei docenti viene assicurato da un rappresentante degli enti gestori delle scuole costituenti il Circolo di coordinamento. Essi provvederanno alla sua individuazione tenuto conto di quanto disposto dalle vigenti leggi provinciali in materia di scuole dell'infanzia. Tale rappresentante assume le funzioni di Presidente del collegio dei docenti. Le funzioni di coordinamento di cui al presente punto devono essere affidate a persone in possesso di titolo di studio previsto per le corrispondenti figure professionali della Provincia.
3. Nel quadro di quanto previsto nei punti precedenti, si prende atto che in relazione alle funzioni di cui al punto 2), per gli enti gestori che, avvalendosi, in base al 4° comma del testo coordinato dell'articolo 46 della legge provinciale 13 marzo 1977, n. 13 e dell'articolo 14 della legge provinciale 15 novembre 1988 n. 34, 8° comma, dell'articolo 48 della legge provinciale 13 marzo 1977, n. 13, così modificato dall'articolo 15 della legge provinciale 15 novembre 1988, n. 34 il rappresentante sarà il coordinatore competente del Circolo.
Tale rappresentante assume le funzioni di presidente del collegio dei docenti.
4. Il collegio dei docenti del Circolo:
 - a) è tenuto a formulare all'inizio di ogni anno scolastico le proposte in materia di funzionamento didattico del Circolo e in particolare in ordine:
 - ai tempi e ai criteri della programmazione dell'azione educativa, cui sono tenuti gli insegnanti in ogni singola scuola e alla valutazione dell'andamento complessivo;
 - ai criteri generali di distribuzione degli orari del personale insegnante ed allo svolgimento dell'attività scolastica comprese le modalità di integrazione e prevenzione, di tempo prolungato e di collegamento con altre istituzioni e con il territorio;
 - alla programmazione delle attività non di insegnamento connesse con il funzionamento della scuola;
 - alla formazione delle sezioni;
 - b) formula proposte sulla scelta di attrezzature e materiale didattico e di gioco;
 - c) collabora, anche proponendo iniziative alla definizione di progetti di ricerca, innovazione e sperimentazione nel quadro dei programmi promossi dall'ente gestore;

- d) formula proposte per l'aggiornamento e la formazione nel quadro dei programmi assunti dall'ente gestore, sentito il comitato di gestione;
- e) elegge, in numero di uno ogni dieci insegnanti, fino ad un massimo di tre persone, i docenti incaricati di collaborare con il presidente del collegio nella preparazione, attuazione e verifica di quanto compete al collegio docenti e di ogni altra iniziativa assunta nel Circolo di coordinamento. Nel formulare le proprie proposte il collegio rispetta la legge provinciale 13 marzo 1977, e successive modificazioni con particolare riferimento all'articolo 59.

I docenti delle singole scuole hanno potere deliberante in ordine alle proposte del collegio dei docenti di cui alla lettera a), al fine di articularle e adeguarle alla realtà delle scuole medesime.

- 5. Il collegio di circolo ed i docenti di ogni scuola, nella loro collegialità, esercitano i propri compiti nel quadro dei progetti pedagogici di ogni singola unità scolastica e degli indirizzi delle attività educative definiti dal comitato di gestione, nell'ambito della libertà di insegnamento garantita ad ogni docente.
- 6. Il collegio dei docenti si insedia all'inizio di ciascun anno scolastico, si riunisce secondo la programmazione di cui al precedente punto 4, nonché ogni qualvolta il presidente del collegio ne ravvisi la necessità, oppure quando ne faccia richiesta allo stesso almeno un terzo dei suoi componenti e comunque almeno tre volte ogni anno scolastico.
- 7. Le riunioni del collegio hanno luogo in ore non coincidenti con l'attività educativa. La convocazione ordinaria per le riunioni collegiali deve pervenire, a cura del presidente del collegio e con un preavviso di almeno cinque giorni, a tutti i componenti del collegio stesso, e, per conoscenza ai presidenti degli enti gestori.
- 8. Le funzioni di segretario del collegio sono attribuite dal Presidente, anche a turno, ad uno dei docenti eletto a norma del punto 4, lettera e).

Utilizzo del monte ore

- 1. Il collegio dei docenti programma la propria attività sulla base del monte annuo di 210 ore; nel formulare il piano annuale delle attività, dovrà tenere conto delle funzioni afferenti alla collegialità degli insegnanti dalle singole scuole e considerare i seguenti ambiti di intervento:
 - a) la programmazione didattica -educativa, comprese le attività di verifica e di valutazione nonché di preparazione e la documentazione delle attività svolte;
 - b) il funzionamento degli Organi collegiali (collegio docenti) nonché i tempi riservati alla collaborazione fra il personale docente di plesso e fra questo e il personale non docente;
 - c) il rapporto con le famiglie;
 - d) le iniziative di aggiornamento e formazione e le attività di ricerca, innovazione e sperimentazione;
 - e) gli altri impegni ed attività di circolo ovvero specifiche di singole scuole ivi comprese quelle attinenti la conservazione ed il riordino degli arredi, dei sussidi e del materiale di gioco.
- 2. Il personale dovrà partecipare alle iniziative programmate che trovino svolgimento nel periodo di effettivo servizio, indipendentemente dalla durata della nomina o da eventuali assenze effettuate.

Il presente ALLEGATO n. 3 forma parte integrante del Contratto Collettivo di Lavoro.