

## **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dell'Area V della Dirigenza Scolastica relativa al periodo 1/9/2000-31/12/2001**

Vista l'ipotesi di accordo relativa al personale dirigente dell'area v della dirigenza scolastica sottoscritta in data 10/1/2002;

Visto il parere favorevole condizionato a modifiche di carattere formale del testo dell'ipotesi di accordo sottoscritta il 10/1/2002, espresso da parte del Consiglio dei Ministri in data 7/2/2002;

Visto il verbale del 13 /2/2002 con il quale le parti firmatarie dell'ipotesi di accordo si impegnano a recepire le modifiche espresse dal Consiglio dei Ministri con parere del 7/2/2002 in sede di firma definitiva del testo dell'accordo;

Vista la certificazione positiva della Corte dei Conti espressa in data 28/2/2002 sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 1 marzo 2002 alle ore 11,30, ha avuto luogo l'incontro tra:

**l'Aran** nella persona del Presidente Avv. Guido Fantoni

.....firmato.....

e i rappresentanti delle **Confederazioni**

CGIL.....firmato.....

CISL.....firmato.....

UIL.....firmato.....

CONFSAL...firmato.....

CIDA.....firmato.....

e delle **Organizzazioni Sindacali**

CGIL/SNS.....firmato.....

CISL/Scuola.....firmato.....

UIL/Scuola.....firmato.....

CONFSAL/SNALS...firmato.....

CIDA/ANP.....firmato.....

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegato Ccnl relativo al personale dirigente dell'area v della dirigenza scolastica per il periodo 1/9/2000-31/12/2001.

## TITOLO 1- DISPOSIZIONI GENERALI

### ART.1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E FUNZIONE DEI DIRIGENTI SCOLASTICI

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigente dell'area V, ivi compresi i direttori dei Conservatori di musica, delle Accademie di belle arti, degli istituti superiori per le industrie artistiche e delle Accademie nazionali di arte drammatica e di danza di cui al comma 9 dell'art.25 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che nel presente contratto viene indicato come dirigente scolastico.
2. Il dirigente scolastico, in coerenza con il profilo delineato nell'art.25 del D.Lgs. 165/2001 e nel rispetto delle competenze degli organi collegiali, assicura il funzionamento generale dell'unità scolastica, nella sua autonomia funzionale entro il sistema di istruzione e formazione, promuove e sviluppa l'autonomia sul piano gestionale e didattico, promuove l'esercizio dei diritti costituzionalmente tutelati, quali il diritto all'apprendimento degli alunni, la libertà di insegnamento dei docenti, la libertà di scelta educativa da parte delle famiglie.
3. Il dirigente scolastico esercita le funzioni per le finalità istituzionali e con l'autonomia, le competenze e la responsabilità definite dal d.lg.vo. 30 marzo 2001, n. 165, dal d.lg.vo n. 59/98, che ha integrato il d.lg.vo n. 29/1993 e dalle altre norme di legge, regolamentari e contrattuali in materia.
4. Il riferimento al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n.165/2001.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 01.09.2000 - 31.12.2001, sia per la parte normativa che per la parte economica.
2. In considerazione dei tempi di sottoscrizione del presente CCNL la disdetta può essere data da una delle parti, con lettera raccomandata, un mese prima di ogni singola scadenza. In caso contrario il presente contratto si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
3. Le piattaforme sono presentate con anticipo di 30 giorni rispetto alla data di scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo, le parti non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.
4. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dirigenti di cui al presente contratto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 48, commi 1 e 2, del D.lgs. n. 165/2001.

## TITOLO 2 - RELAZIONI SINDACALI

### ART. 3 – OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficienza e l'efficacia del sistema scolastico con quella di valorizzare la funzione del dirigente scolastico nei processi di innovazione in atto nella scuola dell'autonomia, assecondando l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale dei dirigenti stessi.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente in base alle leggi e ai contratti collettivi e individuali, nonché della peculiarità delle funzioni dirigenziali, improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti oltre che in grado di favorire la piena collaborazione della dirigenza al perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali. Di conseguenza le relazioni sindacali della dirigenza scolastica si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a) Contrattazione collettiva, che si svolge a livello nazionale tra Aran e OO.SS. rappresentative, secondo quanto previsto dagli artt. 46 e 47 del D.Lgs. n.165/2001;
  - b) Contrattazione integrativa, che si svolge:
    - a livello nazionale in sede di MPI
    - a livello periferico, in sede di Ufficio Scolastico Regionale;
  - c) Istituti di partecipazione sindacale:
    - informazione preventiva e successiva, finalizzata alla trasparenza del confronto a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali.

Le informazioni sono fornite in tempo utile e in forma scritta. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;
    - concertazione, che si svolge sulle materie oggetto di informazione preventiva di cui all'art. 5;
    - interpretazione autentica dei contratti, finalizzata al raffreddamento dei conflitti;
    - consultazione di cui all'art. 8;
    - costituzione di commissioni bilaterali, di cui all'art. 10.

### ART. 4 - INFORMAZIONE PREVENTIVA

1. L'Amministrazione informa in via preventiva, ai diversi livelli contrattuali e secondo le diverse competenze, con documentazione cartacea e/o informatica da fornire in tempo utile, le rappresentanze sindacali di cui all'art.9 sui criteri generali e le modalità che l'Amministrazione medesima intende seguire nelle seguenti materie:
  - a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
  - b) articolazione posizioni dirigenziali
  - c) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
  - d) valutazione dell'attività dei dirigenti;
  - e) modalità di attribuzione della retribuzione di risultato;
  - f) programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;
  - g) misure di pari opportunità;

- h) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro e applicazione del D.Lgs. 19-9-94, n.626;
- i) incarichi aggiuntivi;
- j) gestione delle iniziative socio-assistenziali in favore dei dirigenti;
- k) consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
- l) criteri e modalità di conferimento delle reggenze.

#### ART. 5 - CONCERTAZIONE A SEGUITO DI INFORMAZIONE PREVENTIVA

1. Nelle materie previste dalle lettere B), C), D), E), F), G), I) e J) dall'art.4, ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art.9 può attivare, mediante richiesta scritta, la procedura di concertazione per l'esame delle materie medesime.
2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il decimo giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione l'Amministrazione non assume iniziative unilaterali e le OO.SS. non assumono iniziative conflittuali.
3. La concertazione si conclude nel termine massimo di 15 giorni; dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa; al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

#### ART. 6 - INFORMAZIONE SUCCESSIVA

1. Su richiesta di una o più rappresentanze sindacali di cui all'art.9, l'Amministrazione fornisce adeguate informazioni sui provvedimenti amministrativi e gli altri atti di gestione attinenti le materie oggetto del presente contratto o comunque rilevanti ai fini della prestazione di lavoro dei dirigenti scolastici.
2. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenendo conto in via prioritaria dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

#### ART. 7 – TEMPI, PROCEDURE MATERIE E LIVELLI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La contrattazione integrativa deve riferirsi agli istituti contrattuali rimessi a tale livello dal presente contratto e si svolge con le procedure previste dall'art.40, comma 4, del D.Lgs. n.165/2001
2. La contrattazione integrativa si svolge, a livello nazionale e regionale, sui criteri generali relativi a:

##### LIVELLO NAZIONALE

- a) criteri generali per la assegnazione della retribuzione di posizione e di risultato;
- b) determinazione dei compensi per gli incarichi di cui all'art. 26, c. 1 (incarichi aggiuntivi)
- c) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;
- d) linee generali per la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento.

## LIVELLO REGIONALE

- a) determinazione della retribuzione di posizione;
- b) determinazione dei compensi per la retribuzione di risultato;
- c) iniziative in materia di pari opportunità;
- d) applicazione del d.lgs.626/1994 e del d.lgs.242/1996;
- e) linee generali per la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento.

### ART. 8 – CONSULTAZIONE

1. La consultazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 9, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione con particolari riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, sulle materie di cui alle lettere h) e k) dell'art.4.

### ART. 9 - COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede di contrattazione integrativa, è costituita come segue:
  - dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione o da un suo delegato;
  - dai dirigenti degli uffici interessati, appositamente individuati dall'amministrazione.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta da rappresentanti di ciascuna delle organizzazioni sindacali di area firmatarie del presente contratto.

### ART. 10 - ALTRE FORME DI PARTECIPAZIONE

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

### ART. 11 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI

1. In attuazione dell'art. 49 del D.Lgs. n.165/2001, qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 47 del D.Lgs. n.165/2001, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.
4. Con modalità analoghe a quelle indicate ai commi che precedono e con gli stessi effetti ivi previsti, qualora insorgano controversie sulla interpretazione dei contratti integrativi, le parti che li hanno sottoscritti procedono all'interpretazione autentica delle clausole oggetto di disaccordo.

#### ART. 12 - CONTRIBUTI SINDACALI

1. I dirigenti dell'area V hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per scritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dirigente scolastico può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dalle singole Amministrazioni sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con le Amministrazioni medesime.
5. Le Amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

## TITOLO 3 - RAPPORTO DI LAVORO

### ART. 13 - IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

1. Il dirigente scolastico, per lo svolgimento delle funzioni previste dal comma 2 dell'art.1, è assunto dall'Amministrazione a tempo indeterminato mediante la stipula, secondo quanto precisato al successivo comma 4, di un contratto individuale, a seguito dell'espletamento delle procedure di reclutamento previste dalle norme legislative vigenti.
2. Il contratto individuale in questione è redatto in conformità alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nel presente contratto.
3. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta; in esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:
  - a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
  - b) la qualifica e il trattamento economico fondamentale, di posizione e di risultato;
  - c) la durata del periodo di prova;
  - d) la sede di prima destinazione;
  - e) le possibili cause di risoluzione del rapporto di lavoro.
4. Il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso; costituisce in ogni modo causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
5. Fatto salvo quanto previsto dall'art.50, l'articolazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti scolastici è effettuata dagli Uffici Scolastici regionali in base ai seguenti criteri generali:
  - a) dimensioni, complessità gestionale e articolazione strutturale e funzionale dell'istituzione scolastica;
  - b) responsabilità implicate dall'incarico;
  - c) eventuali specifici requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività di competenza.
  - d) contesto socio-economico e territoriale nel quale si colloca l'istituzione scolastica.

### ART. 14 - LA FORMAZIONE DEI DIRIGENTI SCOLASTICI

1. Nell'ambito dei processi di riforma della Pubblica Amministrazione verso obiettivi di modernizzazione e di efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva strategica fondamentale per gli apparati pubblici.
2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente scolastico sono assunti dall'Amministrazione come processo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze dirigenziali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione.
3. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, per sostenere processi di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione

allo sviluppo, per sostenere processi di inserimento in funzioni di maggiore criticità ovvero emergenti nell'evoluzione dei processi di trasformazione.

4. L'aggiornamento e la formazione continua costituiscono elemento caratterizzante dell'identità professionale del dirigente, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio di competenze necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza/efficacia della struttura e del miglioramento della qualità dei servizi resi.
5. Il Ministero definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti tenendo conto delle direttive governative in materia di formazione e delle finalità e delle politiche che le sottendono, nonché delle eventuali risorse aggiuntive dedicate alla formazione stessa in attuazione del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22-12-1998.
6. Le politiche formative della dirigenza sono definite dall'Amministrazione scolastica in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate dalla stessa Amministrazione, da altri Enti, dall'Università, da soggetti pubblici (quali la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, la Scuola centrale tributaria, etc.) o da agenzie private specializzate nel settore ed associazioni professionali, anche d'intesa tra loro. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare comportamenti innovativi dei dirigenti scolastici e la loro attitudine a promuovere e sostenere iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.
7. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.
8. Il dirigente scolastico può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine al dirigente scolastico può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.
9. Qualora l'amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente scolastico ai sensi del comma 8 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

#### ART. 15 - PERIODO DI PROVA

1. Il dirigente scolastico, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, è soggetto a un periodo di prova della durata pari all'anno scolastico, nel corso del quale deve prestare effettivo servizio per almeno sei mesi; ai fini del computo della durata si tiene conto dei soli periodi di effettivo servizio.
2. Il periodo di prova è sospeso in caso di malattia e negli altri casi espressamente previsti dal TU 16-4-1994, n.297 e dalle leggi o dai regolamenti applicabili per effetto dell'art. 72 del D.Lgs. n.165/2001 (quali mandati parlamentare o amministrativo, esoneri sindacali, etc.) o dagli accordi collettivi. Nell'ipotesi di malattia il dirigente scolastico ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 18 mesi, decorso il quale

il rapporto può essere risolto. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art.22.

#### ART. 16 - IMPEGNO DI LAVORO

1. In relazione alla complessiva responsabilità per i risultati, il dirigente scolastico organizza autonomamente i tempi ed i modi della propria attività, correlandola in modo flessibile alle esigenze della istituzione cui è preposto e all'espletamento dell'incarico affidatogli.
2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini un'interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o, comunque, derivante da giorni di festività, al dirigente scolastico deve essere in ogni caso garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo sacrificato alle necessità del servizio.

#### ART. 17 - FERIE E FESTIVITÀ

1. Il dirigente scolastico ha diritto, in ogni anno di lavoro, ad un periodo di ferie pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della l. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente scolastico spetta anche la retribuzione di posizione.
2. I dirigenti scolastici assunti al primo impiego nella pubblica amministrazione, dopo la stipulazione del presente CCNL, hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma I. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma I.
3. Nel caso che presso l'Amministrazione o presso la struttura cui il dirigente scolastico è preposto l'orario settimanale di servizio si articoli su cinque giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 28 giornate lavorative, ridotte a 26 per i dirigenti assunti al primo impiego; in entrambe le fattispecie le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma I.
4. Al dirigente scolastico sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno scolastico ai sensi della legge n. 937 del 1977 ed alle condizioni ivi previste.
5. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente scolastico presta servizio è considerata giorno festivo se ricadente in giorno ordinariamente lavorativo;
6. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero;
7. Il dirigente scolastico che abbia fruito di assenze retribuite ai sensi del successivo art.18 conserva il diritto alle ferie;
8. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma **13**, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente scolastico programmare e organizzare le proprie ferie in accordo con il dirigente dell'Ufficio Scolastico regionale in modo da garantire la continuità del servizio
9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per impreviste necessità di servizio, il dirigente scolastico ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per

- la durata del medesimo viaggio; il dirigente scolastico ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto;
10. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente scolastico informare tempestivamente l'amministrazione, producendo la relativa documentazione sanitaria;
  11. In presenza di motivate, gravi esigenze personali o di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno scolastico, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno scolastico successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno scolastico successivo.
  12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno scolastico. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.
  13. Fermo restando il disposto del comma 6, le ferie disponibili all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro per qualsiasi causa e non fruito dal dirigente scolastico per esigenze di servizio, danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo.

#### ART. 18 - ASSENZE RETRIBUITE

1. Il dirigente scolastico ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:
  - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativo entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno scolastico;
  - lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado, o del convivente purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, in ragione di giorni tre anche non consecutivi per evento;
  - particolari motivi personali o familiari, entro il limite complessivo di tre giorni per ciascun anno scolastico.
2. Il dirigente scolastico ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno scolastico, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente scolastico spetta l'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione.
5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge 104 del 1992, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per tutti gli eventi in relazione ai quali specifiche disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione prevedono la concessione di permessi o congedi comunque denominati.

#### ART. 19 – NORME SULLA TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

1. Sono operative, in quanto immediatamente applicabili, le disposizioni contenute nel D. Lgs. 26. 3. 2001, n. 151, che disciplina in un testo unico i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e

in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità. Entro un anno dalla sottoscrizione del presente CCNL, le parti firmatarie procederanno alla verifica ed approfondimento della materia, ai fini di eventuali modifiche e/o integrazioni, fermo restando il disposto dell'art. 1, comma 2, del citato D.Lgs. n. 151/2001.

#### ART. 20 - CONGEDI PER MOTIVI DI FAMIGLIA E STUDIO

1. Il dirigente scolastico può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000.
2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dall'art. 21.
3. Trovano applicazione l'articolo 4, comma 3, nonché gli articoli 5 e 6 della legge n. 53/2000. In apposita sequenza contrattuale, da attivare con i soggetti sindacali firmatari entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL saranno definite le modalità applicative, anche per quanto concerne le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersi di tali congedi.
4. Per favorire la circolazione di esperienze tra studi accademici ed esperienze lavorative avanzate, nell'ambito di specifici corsi di Università ed Istituti di alta formazione mirati all'insegnamento di materie connesse con le problematiche dell'amministrazione e della contrattazione i dirigenti dell'area V possono sottoscrivere contratti di didattica integrativa o di insegnamento.  
Nelle ipotesi del presente articolo i dirigenti interessati potranno porsi o in aspettativa non retribuita o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione del dirigente dell'ufficio scolastico regionale.
5. Il dirigente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 è collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa. Il periodo è considerato utile ad ogni altro effetto.

#### ART. 21 - ASSENZE PER MALATTIA

1. In caso di assenza per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio, il dirigente scolastico che abbia superato il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, durante il quale gli verrà corrisposta la retribuzione prevista al comma 6. Ai fini del computo del predetto periodo di diciotto mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi negli ultimi tre anni.
2. Superato il periodo di diciotto mesi cui al comma 1, al dirigente scolastico che ne abbia fatto richiesta prima dello scadere del periodo stesso può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso. In tale ipotesi, qualora il dirigente scolastico lo abbia richiesto, l'amministrazione ha facoltà di procedere, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Alla scadenza dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2, e nel caso in cui il dirigente scolastico, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente stesso l'indennità sostitutiva del preavviso.
4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
5. Restano ferme le vigenti norme di legge poste a tutela dei malati di Tbc.
6. Il trattamento economico spettante al dirigente scolastico nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è il seguente:
  - a) retribuzione intera, compresa la retribuzione di posizione, per i primi 9 mesi di assenza;
  - b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
  - c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi.
7. Il dirigente scolastico si attiene, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare provvedendo alla tempestiva comunicazione alla struttura di riferimento dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria.
8. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente scolastico è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6 e agli oneri riflessi relativi.
9. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie, certificate dalla competente ASL. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.
10. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto, a far tempo dalla quale si computa in ogni caso il triennio di riferimento di cui al comma 1.
11. Il dirigente scolastico dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute, può, a domanda, essere collocato fuori ruolo e/o utilizzato in altri compiti tenuto conto della sua preparazione culturale e professionale. Tale utilizzazione è disposta dall'Ufficio scolastico regionale sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione decentrata regionale. Il direttore generale dell'ufficio scolastico regionale può disporre l'utilizzazione, qualora ne sussistano i presupposti, in altri compiti in relazione a reali e specifiche esigenze di servizio.

## ART. 22 - INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro il dirigente scolastico ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Per l'intero periodo al dirigente scolastico spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione.
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente scolastico spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione, fino alla guarigione clinica.

3. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dall'art.21 sulla malattia. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente scolastico non spetta alcuna retribuzione.
4. Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente è regolato dalle disposizioni vigenti in materia nei singoli ordinamenti.

## ART. 23 - AFFIDAMENTO DELL'INCARICO DIRIGENZIALE

1. Tutti i dirigenti scolastici hanno diritto ad un incarico.

Gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato; l'affidamento e l'avvicendamento degli incarichi, per le tipologie previste dalle norme vigenti, avvengono, nel rispetto di quanto previsto dall'art.19, c.1, del d. lgs. n.165/2001, in base ai seguenti criteri generali:

- Caratteristiche e complessità delle istituzioni scolastiche da affidare ovvero, per i dirigenti scolastici utilizzati presso Uffici dell'Amministrazione centrale o regionale, dei programmi e degli obiettivi da realizzare;
- attitudini, capacità ed esperienza professionale del singolo dirigente;
- risultati conseguiti anche rispetto ai programmi e agli obiettivi precedentemente assegnati ed alle posizioni organizzative precedentemente ricoperte;
- rotazione degli incarichi, la cui applicazione è finalizzata a garantire la più efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse in relazione ai mutevoli assetti funzionali ed organizzativi e ai processi di riorganizzazione, nonché a favorire lo sviluppo della professionalità dei dirigenti.

2. L'atto bilaterale di natura privatistica di definizione dell'incarico deve precisare, contestualmente o attraverso il richiamo delle direttive emanate dall'organo di vertice, la natura, l'oggetto, i programmi da realizzare e gli obiettivi da conseguire, i tempi di loro attuazione, le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, la durata dell'incarico ed il trattamento economico complessivo.

3. La durata dell'incarico non può essere inferiore a due anni né superiore a sette anni e può essere rinnovato, anche per esigenze di natura scolastica; l'incarico o il rinnovo, in via eccezionale, può essere di durata inferiore a due anni nel caso di collocamento a riposo del dirigente in data antecedente ai predetti due anni; nei casi previsti dall'art. 6, commi 1 e 2, del DPR n. 150/1999 (incarichi di studio, ricerca, ispettivi, etc.) la durata è correlata al programma di lavoro ed all'obiettivo assegnato.

E' fatta salva la possibilità di revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico nei casi previsti dal successivo art.25.

L'incarico è rinnovato nel caso di cessazione dal servizio del dirigente scolastico prevista entro i successivi due anni dal termine dell'incarico precedente.

4. I responsabili dei singoli Uffici Scolastici regionali effettueranno, con le procedure di cui all'art.27, entro tre mesi dalla scadenza naturale del contratto individuale, una valutazione complessiva dell'incarico svolto; qualora, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, non venga confermato lo stesso incarico precedentemente ricoperto e non vi sia una espressa valutazione negativa ai sensi del citato art.27, sono tenuti ad assicurare al dirigente scolastico un incarico di norma equivalente.

5. Nelle ipotesi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la modifica o la soppressione dell'ufficio dirigenziale ricoperto, si provvede ad una nuova stipulazione dell'atto di incarico, tenendo conto, per quanto possibile, delle preferenze del dirigente scolastico interessato.

6. Tenuto conto della facoltà dell'Ufficio Scolastico regionale di rivedere periodicamente le posizioni delle funzioni dirigenziali e dei correlati incarichi, in relazione ai processi di riorganizzazione strutturale ed ai programmi di miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei servizi, trova applicazione a tutti i tipi di incarichi dei dirigenti scolastici l'art. 19, comma 1, secondo periodo del D. lgs. 165/2001.

7. Ai sensi dell'art. 19, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, l'incarico di direzione di uffici dirigenziali è conferito dal dirigente regionale a dirigenti dell'area V nell'ambito della dotazione dei rispettivi ruoli regionali della dirigenza scolastica. Ai dirigenti scolastici utilizzati presso l'Amministrazione centrale e regionale gli incarichi sono conferiti dai responsabili dei relativi Uffici.

8. I criteri generali per l'affidamento, il mutamento e la revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali sono oggetto dell'informazione preventiva di cui al precedente art.4; deve essere, altresì, assicurata, da ciascun Ufficio Scolastico regionale, la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti e ciò anche al fine di consentire agli interessati l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per l'accesso a tali posti dirigenziali vacanti.

#### ART. 24 – MUTAMENTO DI INCARICHI E MOBILITÀ PROFESSIONALE

1. Il mutamento degli incarichi dei dirigenti scolastici ha effetto dal 1° settembre di ogni anno scolastico.
2. Dall'anno scolastico successivo, a richiesta del dirigente scolastico che abbia superato il periodo di prova può essere disposto il mutamento dell'incarico anche in pendenza di contratto individuale per sede e/o istituzione scolastica diverse da quella di servizio. Il mutamento di incarico può avvenire, comunque ed esclusivamente, sulla base di criteri coerenti con quanto previsto dall'art. 19 del D.lgs. n.165/2001 e dall'art. 23, comma 1, del presente contratto.
3. La contrattazione integrativa nazionale determinerà l'ordine ed i tempi delle operazioni per l'assegnazione degli incarichi; a tale riguardo possono essere adottati criteri di priorità in ambito prima provinciale e poi regionale. L'aliquota di posti destinata alla mobilità professionale è fissata nella misura del 15% sulla disponibilità totale; tale percentuale può essere modificata in sede di contrattazione integrativa nazionale ove sottoscritta entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL; decorso inutilmente il predetto termine perentorio si applica l'indicata percentuale del 15%.
4. Il dirigente scolastico che ha ottenuto il mutamento dell'incarico ai sensi del comma 3 per una delle sedi o delle istituzioni scolastiche richieste non ha titolo a formulare ulteriori richieste analoghe per i successivi tre anni scolastici.
5. In casi di particolare urgenza e di esigenze familiari, da definirsi a livello di contrattazione integrativa nazionale, è ammessa eccezionalmente la mobilità su posti liberi, che, ove concessa, non è reiterabile nell'arco di un quinquennio .
6. I dirigenti destinatari del presente contratto possono ottenere incarichi presso Amministrazioni ed Enti pubblici diversi, anche per consentire l'acquisizione e lo sviluppo di esperienze professionali.

## ART.25 - REVOCA DELL'INCARICO DIRIGENZIALE

1. L'amministrazione a seguito della soppressione del posto dirigenziale, può revocare, con le modalità previste dall'art.23, al dirigente scolastico l'incarico prima della scadenza ed affidarne un altro.
2. L'amministrazione può revocare al dirigente scolastico l'incarico prima della scadenza a seguito di valutazione negativa, secondo quanto disposto dall'art.21 del D.Lgs.165/2001 in merito alla responsabilità dirigenziale.
3. Nell'ipotesi di revoca dell'incarico a seguito di valutazione negativa si applica il comma 9 del successivo articolo 27.

## ART. 26 - INCARICHI AGGIUNTIVI

1. L'amministrazione scolastica, sulla base delle norme vigenti, può conferire i seguenti incarichi, che il dirigente scolastico è tenuto ad accettare:
  - a) presidenza di commissioni di esami di Stato conclusivi dei corsi di studio di istruzione secondaria superiore;
  - b) presidenza di commissione di esame di licenza media;
  - c) reggenza di altra istituzione scolastica, oltre quella affidata con incarico dirigenziale;
  - d) presidenza di commissioni o sottocommissioni di concorso a cattedre;
  - e) direzione e/o docenza in corsi di formazione aggiornamento per il personale della scuola;
  - f) funzione di Commissario governativo.
2. Sugli altri incarichi trova applicazione l'art. 24, c. 3, del D. lgs. n. 165/2001. I compensi previsti per incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque conferiti dall'Amministrazione afferiscono ai fondi regionali di cui all'art.42 per essere destinati alla retribuzione di posizione e di risultato. Se i compensi sono corrisposti dai terzi, anche tali compensi affluiscono al predetto fondo per il trattamento accessorio.
3. Allo scopo di remunerare il maggiore impegno e responsabilità dei dirigenti scolastici che svolgono detti incarichi aggiuntivi, viene loro corrisposta una quota, in ragione del proprio apporto, fino al 30% della somma che confluisce ai fondi regionali in attuazione del principio di onnicomprensività.; tale quota viene attribuita ai dirigenti in aggiunta alla retribuzione di risultato eventualmente spettante.

Qualora gli incarichi aggiuntivi siano assunti sulla base di deliberazioni degli organi scolastici competenti, per l'attuazione di iniziative e per la realizzazione di programmi specifici con finanziamenti esterni, il compenso è determinato in una quota fino all'80 %.
4. Nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 2, gli Uffici Scolastici regionali seguono criteri che tengono conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al dirigente, del relativo impegno e responsabilità, delle capacità professionali dei singoli, assicurando altresì il criterio della rotazione.

## ART. 27 - VERIFICA DEI RISULTATI E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

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

2. L'amministrazione, in base ai propri ordinamenti, con gli atti da questi previsti, autonomamente assunti in relazione anche a quanto previsto dall'art.1 del D.Lgs.n.286/1999, definisce – privilegiando, nella misura massima possibile l'utilizzazione di dati oggettivi - meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.
3. Le prestazioni, le competenze organizzative dei dirigenti scolastici e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 2 sulla base anche dei risultati del controllo di gestione.
4. L'amministrazione adotta preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione, anche in situazione, della prestazione e delle competenze organizzative dei dirigenti scolastici nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri, che dovranno tener conto in modo esplicito della correlazione delle direttive impartite, degli obiettivi da perseguire e delle risorse umane, finanziarie, e strumentali effettivamente poste a disposizione degli stessi dirigenti, sono oggetto di informazione preventiva, seguita, a richiesta, da concertazione. I criteri di valutazione dovranno, comunque, avere riguardo alla specificità sia dell'istituzione scolastica considerata nel suo contesto territoriale e sociale, nelle sue finalità e negli obiettivi del P.O.F., sia della funzione del dirigente scolastico volta ad assicurare le condizioni per il pieno esercizio delle libertà di insegnamento e per la concreta realizzazione del diritto di apprendimento.
5. I criteri di valutazione sono comunicati ai dirigenti scolastici prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento, allo scopo di valorizzare anche gli aspetti della autovalutazione continua.
6. In sede di definizione dei predetti criteri, debbono essere indicati gli elementi e l'insieme dei parametri sui quali si fonderà in particolare la valutazione, in modo da privilegiare i contenuti concreti della complessa funzione dirigenziale rispetto a procedure meramente burocratiche e cartacee.
7. Le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal decreto legislativo n. 286/1999, e in particolare il disposto dell'art. 1, comma 2, lettera e, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziale previsti dal decreto legislativo n. 165/2001.
8. La revoca anticipata rispetto alla scadenza può avere luogo solo per motivate ragioni organizzative e gestionali oppure in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 21 del Dlgs.n. 165/2001.
9. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, l'Ufficio centrale o regionale acquisisce in contraddittorio le deduzioni del dirigente interessato. Entro i successivi 15 giorni l'amministrazione assume le determinazioni di competenza. La revoca dell'incarico comporta che per i primi sei mesi successivi alla revoca la retribuzione di posizione rimane nei valori fissi previsti dal contratto in relazione alla fascia di appartenenza, per il semestre successivo l'importo della retribuzione di posizione è decurtato del 50%. Dopo il secondo semestre e in presenza di almeno due rifiuti a ricoprire gli incarichi proposti, non è dovuta alcuna retribuzione di posizione.
10. La valutazione può essere anticipata, nel caso di rischio grave di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza annuale
11. L'esito della valutazione periodica, che ha come arco temporale di riferimento l'anno scolastico, è riportato nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. Di detto esito si tiene conto ai fini delle decisioni di affidamento degli ulteriori incarichi.
12. La valutazione è effettuata, in prima istanza, da un dirigente dell'Amministrazione scolastica designato dal dirigente generale regionale, nel rispetto di quanto previsto dall'art.1, comma 2 del D.Lgs.286/1999. La valutazione della dirigenza deve essere

improntata ai principi di trasparenza e pubblicità dei criteri e deve, altresì, essere osservato il principio della partecipazione al procedimento del valutato, attraverso diretta interlocuzione da realizzare in tempi certi e congrui.

Qualora tale dirigente accerti, in relazione ai criteri generali sopra indicati, elementi che possano comportare una valutazione complessiva non positiva, procederà, insieme con due esperti, rispettivamente, di problematiche organizzativo-relazionali delle pubbliche amministrazioni e di problematiche formative, designati dal dirigente generale regionale e di cui 1 almeno proveniente dal settore pubblico, ai necessari ulteriori accertamenti ed approfondimenti delle verifiche già effettuate.

Il valutatore di prima istanza insieme con i due esperti, ove coinvolti, è tenuto a prendere contatto con l'istituzione scolastica almeno una volta, per acquisire più utile, diretta informazione e conoscenza del valutando e del contesto di riferimento.

La valutazione finale è formulata dal dirigente regionale, tenuto conto di quanto contenuto nella valutazione di prima istanza; la valutazione finale difforme da quella di prima istanza deve essere congruamente e chiaramente motivata.

13. I dirigenti che si trovano in posizione di comando o posizioni di stato assimilabili, vengono valutati sulla base dei sistemi di valutazione adottati dagli enti o amministrazioni dove prestano servizio.
14. Avverso gli esiti della valutazione finale è ammesso il ricorso alle procedure di conciliazione ed arbitrato richiamate dall'art. 34 del presente CCNL.
15. Le risorse della valutazione dell'anno 1999-2000 e 2000-2001 verranno assegnate forfettariamente ai dirigenti scolastici.  
La valutazione di cui al presente articolo ha inizio dall'anno scolastico 2001-2002.
16. Il sistema di valutazione dei dirigenti scolastici di cui al presente articolo sarà oggetto di monitoraggio annuale.

## ART. 28 - CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. L'estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia già disciplinati agli artt. 21 e 22, ha luogo:
  - a) per cessazione, al compimento del limite massimo di età previsto dalle norme di legge applicabili nell'amministrazione;
  - b) per risoluzione consensuale;
  - c) per recesso del dirigente;
  - d) per recesso dell'amministrazione.

## ART. 29 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E OBBLIGHI DELLE PARTI

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

3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente scolastico che, salvo casi di comprovato impedimento, decorsi 15 giorni, non si presenti in servizio o non riprenda servizio alla scadenza del periodo di congedo.
4. Il dirigente in caso di esito non positivo del periodo di prova ha titolo a chiedere la restituzione al ruolo di provenienza con le modalità previste dall'art.515 del D.Lgs. 297/1994.

#### ART. 30 - RISOLUZIONE CONSENSUALE

1. L'amministrazione o il dirigente scolastico possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti in relazione alle esigenze dell'amministrazione per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art.5.

#### ART.31 - RECESSO DELL'AMMINISTRAZIONE

1. Nel caso di recesso dell'amministrazione, quest'ultima deve provvedere alla relativa comunicazione all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.
2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso dell'amministrazione fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.
3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, prima di formalizzare il recesso, l'amministrazione contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente scolastico può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Nei casi di particolare gravità, ove lo ritenga necessario, l'amministrazione, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente scolastico, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.
4. Avverso gli atti applicativi del precedente comma 1, ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorso al giudice competente, il dirigente può altresì attivare le procedure arbitrali disciplinate dall'articolo 34.
5. Nel caso previsto dal comma 2, non sono attivabili le procedure arbitrali di cui al comma precedente.
6. Le parti convengono di porre in essere una azione congiunta di verifica circa l'applicazione e gli effetti delle disposizioni contenute nel presente articolo anche alla luce di eventuali modifiche legislative e giurisprudenziali che possano intervenire in materia.

## ART. 32 - NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:
  - a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;
  - b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile.
2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

## ART. 33 - EFFETTI DEL PROCEDIMENTO PENALE SUL RAPPORTO DI LAVORO

1. La materia relativa al rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed agli effetti del giudicato penale nel rapporto di lavoro dei dirigenti scolastici è disciplinata dalla legge 27.3.2001, n. 97. Le disposizioni contenute nei commi che seguono trovano applicazione in quanto compatibili con la citata legge 97/2001.
2. Il dirigente scolastico colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio. Salvo quanto previsto dal comma 3, la sospensione è revocata nel caso in cui la misura restrittiva abbia cessato i suoi effetti.
3. Il dirigente scolastico rinviato a giudizio per fatti di particolare gravità direttamente attinenti al rapporto di lavoro, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva, previa puntuale ed espressa valutazione degli effetti negativi che conseguirebbero - nella comparazione fra gli interessi pubblici coinvolti e le esigenze di tutela della dignità professionale dello stesso dirigente scolastico - dalla sua ulteriore permanenza nell'incarico ricoperto.
4. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente scolastico è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'amministrazione di recedere con le procedure di cui all'art. 31.
5. Al dirigente scolastico sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui all'art.40 e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.
6. In caso di sentenza definitiva di assoluzione, l'Amministrazione, reintegra il dirigente scolastico nella medesima posizione rivestita prima della sospensione, o in altra equivalente; quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente scolastico a titolo di retribuzione per lo stesso periodo, se fosse rimasto in servizio.

## ART. 34 – CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

1. Il dirigente scolastico, ove non ritenga giustificata la motivazione posta a base della valutazione finale, del recesso o della revoca dell'amministrazione può, comunque, chiedere il deferimento della controversia ad un arbitro unico in applicazione del CCNQ sottoscritto in data 23.1.2001 in materia di procedura di conciliazione ed arbitrato.

2. Il tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro previsto dall'articolo 65, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 può svolgersi, sulla base di quanto previsto dai successivi commi del presente articolo .
3. Presso le direzioni generali regionali del MIUR viene istituito un ufficio con compiti di segreteria per i dirigenti scolastici che devono svolgere il tentativo di conciliazione con annesso un apposito albo per la pubblicazione degli atti della procedura.
4. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dalla parte, deve essere depositata presso l'ufficio del contenzioso dell'amministrazione competente e presso l'ufficio territoriale di cui al comma 2, ovvero spedita a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento. Gli interessati possono presentare la richiesta di tentativo di conciliazione ai sensi del presente articolo entro il termine perentorio di quindici giorni dalla pubblicazione o notifica dell'atto che si ritiene lesivo dei propri diritti, ferma restando la facoltà di utilizzare, decorso tale termine, le altre forme previste dal comma 1 e 2.
5. La richiesta deve indicare:
  - Le generalità del richiedente, la natura del rapporto di lavoro, la sede ove il lavoratore è addetto;
  - il luogo dove devono essere inviate le comunicazioni riguardanti la procedura di conciliazione;
  - l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della richiesta;
  - qualora il lavoratore non intenda presentarsi personalmente, l'eventuale delega ad altro soggetto, anche sindacale, al quale la parte conferisce mandato di rappresentanza per lo svolgimento del tentativo di conciliazione.
6. Entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta l'amministrazione compie un primo esame sommario che può concludersi con l'accoglimento delle pretese del lavoratore. In caso contrario deposita nel medesimo termine le proprie osservazioni presso l'ufficio di segreteria e la controparte potrà prenderne visione. Contestualmente al deposito l'Amministrazione individuerà il proprio rappresentante con potere di conciliare. La comparizione della parti per l'esperimento del tentativo di conciliazione è fissata, da parte dell'ufficio di segreteria di cui al comma 2, in una data compresa nei dieci giorni successivi al deposito delle osservazioni dell'amministrazione. L'ufficio di segreteria provvederà, all'atto della comparizione, all'identificazione dei soggetti che svolgono il tentativo di conciliazione, che sarà registrata nel verbale di cui ai commi 6 e 7.
7. Il tentativo di conciliazione deve esaurirsi nel termine di cinque giorni dalla data di convocazione delle parti. Se il tentativo riesce, le parti sottoscrivono un processo verbale, predisposto dall'ufficio di segreteria, che costituisce titolo esecutivo, previo decreto del giudice del lavoro competente ai sensi dell'articolo 411 del codice di procedura civile. Il processo verbale relativo al tentativo obbligatorio di conciliazione è depositato a cura di una delle parti o di una associazione sindacale, presso la direzione provinciale del lavoro competente, che provvede a sua volta a depositarlo presso la cancelleria del tribunale ai sensi dell'articolo 411 del codice di procedura civile per la dichiarazione di esecutività. Il verbale che dichiara non riuscita la conciliazione è acquisito nel successivo giudizio ai sensi e per quanto previsto dall'articolo 66, comma 7, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Nelle more dell'acquisizione della dichiarazione di esecutività, il verbale di conciliazione produrrà comunque immediata efficacia tra le parti per la soluzione della controversia.
8. In caso di mancato accordo tra le parti l'ufficio di cui al comma 2 stilerà un verbale di mancata conciliazione che, sottoscritto dalla parti, sarà depositato, a cura di una di esse o di un'associazione sindacale, presso la competente Direzione provinciale del lavoro.
9. Qualora l'amministrazione non depositi nei termini le proprie osservazioni, l'ufficio di cui al comma 2 convocherà comunque le parti per lo svolgimento del tentativo di conciliazione. Qualora l'amministrazione non si presenti all'udienza di trattazione sarà comunque stilato un processo verbale che prenderà atto del tentativo non riuscito di conciliazione, che sarà

depositato presso la competente Direzione provinciale del lavoro con le procedure di cui al precedente comma 8.

10. Nei confronti del rappresentante della pubblica amministrazione nello svolgimento del tentativo obbligatorio di conciliazione trova applicazione, in materia di responsabilità amministrativa, quanto previsto dal comma 8 del citato articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

#### ART. 35 - TERMINI DI PREAVVISO

1. Salvo il caso della risoluzione consensuale, della risoluzione automatica del rapporto di lavoro prevista all'art.29, comma 1 e del recesso per giusta causa, negli altri casi previsti dal presente contratto per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
  - a) 8 mesi per dirigenti scolastici con anzianità di servizio fino a 2 anni;
  - b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.
2. In caso di dimissioni del dirigente scolastico i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente scolastico, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da lui non osservato.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, sia all'inizio, che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.
6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità lavorativa a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dirigente scolastico, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando tutta la retribuzione di cui all'art.37, lettere a, b, c, d .

#### ART. 36 - RESPONSABILITÀ CIVILE E PATROCINIO LEGALE

1. E' attivata, sentiti i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, per tutti i dirigenti dell'area V un'assicurazione contro i rischi professionali e le responsabilità civili, senza diritto di rivalsa verso il dirigente scolastico, che copra anche le spese legali dei processi in cui il dirigente medesimo è coinvolto per causa di servizio.  
A tal fine è destinata la somma fino a € 258,23 (lire 500.000) "pro capite" annua da porre a carico del fondo di cui all'art.42.

La società di assicurazione sarà scelta con apposita gara che dovrà prevedere comunque la possibilità per il dirigente di aumentare massimali e “area” di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

## TITOLO 4 – DISPOSIZIONI ECONOMICHE

### ART. 37 - STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti scolastici si compone delle seguenti voci:
  - a) stipendio tabellare;
  - b) indennità integrativa speciale;
  - c) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita e spettante;
  - d) retribuzione di posizione, parte fissa e parte variabile;
  - e) retribuzione di risultato.
2. Il trattamento economico di cui al comma precedente remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai dirigenti.

### ART. 38 - AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE BASE

1. Gli stipendi tabellari previsti dall'art. 5 del CCNL 15 marzo 2001 sono incrementati delle misure mensili lorde, per tredici mensilità, indicate nell'allegata Tabella A, alle scadenze ivi previste.
2. Per effetto degli incrementi indicati al comma 1, i valori degli stipendi annui sono rideterminati nelle misure stabilite nella medesima Tabella A.

### ART. 39 - SOPPRESSIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA PER POSIZIONI STIPENDIALI

1. A decorrere dal 1.1.2001 è soppressa la progressione economica per posizioni stipendiali ed al personale compete uno stipendio unico determinato in € 18.798,47 (lire 36.398.917) annui lordi inclusa la tredicesima mensilità.
2. Il valore economico corrispondente alla differenza tra la posizione stipendiale in godimento, inclusi gli incrementi indicati nella tabella A, e lo stipendio di cui al comma 1 costituisce la retribuzione individuale di anzianità di ciascun dirigente scolastico ed è corrisposta mensilmente in aggiunta allo stipendio. Al compimento dell'intero arco temporale della posizione stipendiale in corso di maturazione è riconosciuto, all'interno della retribuzione individuale di anzianità, il valore economico corrispondente al rateo maturato al 31-12-2000 da ciascun dirigente scolastico.
3. Per la modalità di calcolo e riutilizzo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti scolastici cessati dal servizio si fa riferimento a quanto previsto per le medesime finalità per il personale dirigente di seconda fascia dei ministeri dall'art. 41 del CCNL 9.1.1997.

#### ART. 40 - NUOVO TRATTAMENTO ECONOMICO STIPENDIALE

1. A valere sulle risorse previste dall'art. 50, comma 3, della legge n. 388/2000 e delle ulteriori risorse individuate dall'atto di indirizzo del 4 aprile 2001 pari a € 20.658.275,96 (lire 40 miliardi), a decorrere dall'1.1.2001 è corrisposto un ulteriore incremento stipendiale mensile, per tredici mensilità, pari a € 691,11 (lire 1.338.167).
2. Con decorrenza 31 dicembre 2001 è conglobato nello stipendio annuo un importo di € 1.105,22 (lire 2.140.000), incluso il rateo di tredicesima mensilità, mediante corrispondente riduzione, in via permanente, delle risorse previste dall'art.42. Tale conglobamento è garantito, intermini di capienza finanziaria, dal valore individuale dell'indennità di direzione che, cessando di essere corrisposta, concorre alla costituzione del fondo per la posizione ed il risultato.
3. Per effetto dell'incremento di cui al comma 1, del conglobamento nella voce stipendio, dell'importo di cui al comma 2 e dell'intero importo dell'indennità integrativa speciale, il nuovo stipendio tabellare annuo lordo è determinato, come indicato nella tabella B, in € 36.151,98 (lire 70.000.000) inclusa la tredicesima mensilità, a decorrere dal 31-12-2001.

#### ART. 41 - EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

1. Gli incrementi stipendiali di cui agli artt. 39 e 40 hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'equo indennizzo e sull'indennità alimentare.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione degli artt. 39 e 40 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi ivi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

#### ART. 42 - FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. Per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono costituiti fondi regionali in cui confluiscono l'insieme delle risorse già dedicate alla corresponsione del trattamento economico accessorio di tutto il personale dirigente scolastico. L'onere dell'assicurazione contro i rischi professionali prevista all'art.36 va detratto dalle risorse di cui al presente comma prima della ripartizione nei fondi regionali delle risorse di cui trattasi.
2. Il fondo di cui al comma 1 è altresì alimentato dalle seguenti ulteriori fonti di finanziamento:
  - a. a decorrere dall'1-1-2001 un importo pro-capite pari a € 140,48 (lire 272.000) annui lordi;
  - b. le quote di retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti scolastici cessati dal servizio;

- c. eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
  - d. le risorse derivanti dai compensi per incarichi aggiuntivi di cui all'art. 26.
3. Concorre a formare il fondo anche l'importo individuale dell'indennità di direzione che cessa di essere corrisposta al momento dell'attribuzione della retribuzione di posizione.
  4. Confluiscono permanentemente nel fondo le risorse dell'anno 2001 di cui all'art. 41 del contratto collettivo nazionale integrativo del 31 agosto 1999 non utilizzate per le finalità ivi indicate. Le medesime risorse riferite all'anno 2000, pari a € 7.746.853,49 (lire 15 miliardi) al lordo degli oneri riflessi, sono utilizzabili per le finalità del fondo riferite alla componente retributiva di risultato solo per l'anno 2001.
  5. A decorrere dal 31-12-2001, ed a valere sull'anno 2002, confluiscono altresì nel fondo le risorse che la legge finanziaria per l'anno 2002 stabilirà per il processo di attuazione dell'autonomia scolastica in favore del personale del presente contratto.
  6. Le risorse già dedicate al salario accessorio dovranno essere ripartite in ambito regionale e per l'amministrazione centrale in relazione al numero dei dirigenti scolastici in servizio.

#### ART. 43 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Dall'1-1-2001, a valere sulle risorse che si rendono effettivamente disponibili ai sensi dell'art.42, la retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito del 85% delle risorse complessive del fondo, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da € 1.477,07 (lire 2.860.000) che costituisce la parte fissa, ad un massimo di € 10.329,14 (lire 20.000.000).
2. In sede di contrattazione integrativa regionale sono definiti i valori economici della retribuzione di posizione tenendo conto dei criteri stabiliti all'art.13, comma 5.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono utilizzate per la retribuzione di posizione e di risultato secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

#### ART. 44 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. A partire dall'a.s. 2001-2002, ed a valere sulle risorse finanziarie dell'anno 2002, al fine di sviluppare l'orientamento ai risultati, anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti scolastici sono destinate parte delle risorse complessive di cui all'art.42, in misura pari al 15% del totale delle disponibilità.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le

eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

3. L'importo annuo individuale della componente di risultato di cui al presente articolo non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita nei limiti delle risorse disponibili.
4. Con riferimento ai trascorsi anni scolastici 1999-2000 e 2000-2001, in prima applicazione, è corrisposto, per ciascuno dei due periodi, un importo annuo di € 516,46 (lire 1.000.000) per ogni dirigente scolastico. Gli oneri derivanti dall'applicazione del presente comma sono posti a carico delle risorse di all'art.42, comma 4.

## TITOLO 5 - DISPOSIZIONI PER LE SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO

### ART.45 – SEQUENZA CONTRATTUALE

Entro il 28-2-2002 verranno definite con sequenza contrattuale presso l'ARAN tutte le norme relative all'invio dei dirigenti scolastici all'estero dall'anno 2002-2003.

### ART.46 - DESTINAZIONE ALL'ESTERO DEI DIRIGENTI SCOLASTICI PER L'ANNO SCOLASTICO 2001/2002.

1. La destinazione all'estero dei dirigenti scolastici limitatamente all'anno scolastico 2001/2002 ha luogo sulla base delle graduatorie permanenti formulate ai sensi dell'O.M.16-5-1997 ridefinite in relazione alle due fasce di posti indicate nel comma successivo, nonché aggiornate escludendo coloro che abbiano già compiuto un periodo all'estero superiore a 14 anni o che non possano assicurare, per motivi di età, almeno un quinquennio di servizio all'estero e con l'esclusione del personale di cui all'art.5, comma 6, dell'Accordo 11-12-1996.

Le graduatorie permanenti del 1997 cesseranno di avere efficacia a conclusione dell'anno scolastico 2001/2002.

2. La destinazione all'estero viene effettuata in relazione ai posti istituiti in corrispondenza delle seguenti due fasce:

I fascia: direzioni didattiche delle scuole/uffici scolastici dei corsi di livello elementare ex art.636 del D.L.vo 297/94; scuole secondarie di I grado/uffici scolastici dei corsi di livello secondario di I grado ex art.636 del D.L.vo 297/94; istituti comprensivi (Scuola elementare e secondaria di I grado);

II fascia: scuole secondarie di II grado; istituti comprensivi (scuola elementare. scuola secondaria di I e II grado).

3. Le graduatorie, ridefinite e riformulate con le modalità e i criteri indicati nei commi precedenti, sono affisse all'Albo del Ministero degli Affari esteri - Direzione Generale per la Promozione e la Cooperazione Culturale, Uff. IV - e rimangono esposte per i successivi 5 giorni. Chiunque vi abbia interesse ha facoltà di prenderne visione entro il termine anzidetto e può, entro tale termine, presentare reclamo scritto, per errori od omissioni, alla Direzione Generale per la Promozione e la Cooperazione Culturale, Uff. IV, che, esaminati i reclami, può rettificare anche d'ufficio, le graduatorie.

4. In relazione ai posti disponibili alla data del 1° settembre 2001, l'Amministrazione provvederà allo scorrimento delle graduatorie dando la precedenza alle due categorie di personale, che era rientrato in territorio metropolitano alla fine dell'a.s. 1999/2000, che era inserito nelle graduatorie permanenti del 1997 e che si trovava nelle condizioni di poter ottenere la destinazione all'estero ai sensi del disposto dell'art. 5, commi 6 e 7, dell'Accordo 11-12-1996, per l'anno scolastico 2000-2001.

Sulle destinazioni all'estero disposte in base alla graduatoria ridefinita si applica il disposto dell'art.5, commi 6 e 7, dell'Accordo 11-12-1996.

Si precisa che nel caso in cui la disponibilità relativa alle singole graduatorie risulti pari all'unità o ad un numero di posti dispari, il 50% di cui al citato comma 7 dell'art.5 è calcolato per difetto ed arrotondato all'unità inferiore. Il limite del 50% non è applicabile qualora, nell'anno di riferimento, il personale utilmente collocato in graduatoria risulti pari o inferiore ai posti disponibili.

5. A tal fine il Ministero degli Affari esteri trasmette al personale così individuato il telegramma di preavviso della destinazione unitamente all'elenco delle sedi disponibili invitandolo ad indicare le proprie preferenze.

6. IL personale che non accetta la destinazione o che, dopo l' accettazione, non assume servizio, viene depennato da tutte le graduatorie.

#### ART.47 -ESAURIMENTO DI GRADUATORIA

1. Nei casi di sopravvenuta urgente necessità di assegnare personale ai posti per i quali non sia possibile provvedere mediante ricorso alle graduatorie, per esaurimento delle stesse, l'Amministrazione, consultate le OO.SS., nel rispetto delle norme contenute nel presente accordo, ha facoltà di attingere alle graduatorie di altre aree linguistiche, con il consenso dell'interessato. Similmente, in caso di esaurimento di graduatorie, sono considerati nominabili per l'anno scolastico 2001\2002 per i posti all'estero anche coloro che, a seguito di precedente rinuncia erano stati esclusi dalle nomine per i successivi tre anni.

#### ART. 48 - DURATA DEL SERVIZIO ALL'ESTERO

1. Il personale destinatario del presente contratto viene inviato a prestare servizio all'estero nell'anno scolastico 2001\2002 per un periodo di cinque anni.

#### ART. 49 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Sono fatti salvi, a tutti gli effetti, i provvedimenti già adottati dall'Amministrazione con riferimento al personale che si trovava in servizio all'estero al momento dell'entrata in vigore della legge n.147/2000, e a quello che, inserito sulle graduatorie permanenti del 1997, aspirava alla destinazione all'estero per l'anno scolastico 2000/2001.

## TITOLO 6 - DISPOSIZIONI CONCLUSIVE

### ART.50 - PERSONALE IN PARTICOLARI POSIZIONI DI STATO E DIRIGENTI SCOLASTICI UTILIZZATI PRESSO L'AMMINISTRAZIONE CENTRALE O REGIONALE DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE

1. Per i dirigenti scolastici ai quali, in base e nei limiti stabiliti dalle norme vigenti, vengono assegnate dall'Amministrazione Centrale o Regionale della Pubblica istruzione funzioni di collaborazione in strutture di staff e in servizi di consulenza, studio, ricerca e supporto alle istituzioni scolastiche autonome, le determinazioni di cui al comma 7 dell'art. 23 sono assunte dai responsabili degli uffici presso i quali detto personale è utilizzato in base ai seguenti criteri generali:
  - a) oggetto e complessità gestionale delle funzioni affidate;
  - b) posizione nell'ambito dell'organizzazione dell'Amministrazione;
  - c) responsabilità implicate dalla posizione;
  - d) requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività di competenza.
2. Trovano applicazione per i tipi di incarichi di cui al comma 1, l'art. 19, comma 1, secondo periodo, del D.lgs. 165/2001, nonché, in quanto applicabili, i criteri generali richiamati dall'art. 13.
3. Si applica a tutto il personale compreso nell'Area V della dirigenza l'art. 18, comma 4 del CCNQ 7.8.1998 relativo alle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative e dei permessi.

Il periodo trascorso dal personale compreso nell'area V in posizione di comando, distacco, esonero, aspettativa sindacale, utilizzazione e collocamento fuori ruolo, con retribuzione a carico dell'Amministrazione della Pubblica Istruzione, è valido a tutti gli effetti come servizio di istituto nella scuola, anche ai fini dell'accesso al trattamento economico accessorio. A detto personale competono, pertanto, tutte le voci retributive, ivi compresa la retribuzione di posizione (parte fissa e parte variabile) e di risultato. La retribuzione di posizione (parte variabile) e quella di risultato sono previste nella misura media nel caso in cui il dirigente non sia utilizzato presso l'amministrazione centrale o regionale. Gli stessi ricevono un incarico nominale per la durata corrispondente. Le sedi affidate per incarico nominale diventano disponibili per altro incarico.

Restano ferme le disposizioni in vigore che prevedono la validità del periodo trascorso da questo personale scolastico in altre situazioni di stato che comportano assenza dalla scuola.

### ART.51 - NORMA DI SALVAGUARDIA

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

Del pari si applicano le norme esistenti per la dirigenza ministeriale in quanto compatibili.

## Tabella A

---

### Valori espressi in euro

	Stipendio al 31.12.2000	IIS	Incrementi mensili	Stipendio annuo al 1.1.2001		
				dal 1.1.2001	per dodici mesi	tredicesima mensilità
da 0 a 2	16.881,43	7.263,92	39,25	17.352,44	1.446,04	18.798,47
da 3 a 8	17.657,14	7.263,92	40,28	18.140,55	1.511,71	19.652,26
da 9 a 14	19.952,80	7.263,92	44,42	20.485,78	1.707,15	22.192,93
da 15 a 20	22.242,25	7.263,92	48,03	22.818,62	1.901,55	24.720,17
da 21 a 27	24.556,49	7.263,92	52,16	25.182,44	2.098,54	27.280,97
da 28 a 34	27.614,95	7.263,92	57,33	28.302,87	2.358,57	30.661,44
da 35	29.923,00	7.263,92	60,94	30.654,30	2.554,52	33.208,82

---

### Valori espressi in lire

	Stipendio al 31.12.2000	IIS	Incrementi mensili	Stipendio annuo al 1.1.2001		
				dal 1.1.2001	per dodici mesi	tredicesima mensilità
da 0 a 2	32.687.000	14.064.917	76.000	33.599.000	2.799.917	36.398.917
da 3 a 8	34.189.000	14.064.917	78.000	35.125.000	2.927.083	38.052.083
da 9 a 14	38.634.000	14.064.917	86.000	39.666.000	3.305.500	42.971.500
da 15 a 20	43.067.000	14.064.917	93.000	44.183.000	3.681.917	47.864.917
da 21 a 27	47.548.000	14.064.917	101.000	48.760.000	4.063.333	52.823.333
da 28 a 34	53.470.000	14.064.917	111.000	54.802.000	4.566.833	59.368.833
da 35	57.939.000	14.064.917	118.000	59.355.000	4.946.250	64.301.250

---

## Tabella B

---

### Valori espressi in euro

<i>Stipendio annuo</i>	18.798,47
<i>Incremento annuo art. 40, comma 1</i>	8.984,37
<i>conglobamento a carico del fondo art. 42</i>	1.105,22
<i>Indennità integrativa speciale (inclusa 13<sup>^</sup> mensilità)</i>	7.263,92
<i>Totale al 31-12-2001</i>	<b>36.151,98</b>

---

### Valori espressi in lire

<i>Stipendio annuo</i>	36.398.917
<i>Incremento annuo art. 40, comma 1</i>	17.396.167
<i>conglobamento a carico del fondo art. 42</i>	2.140.000
<i>Indennità integrativa speciale (inclusa 13<sup>^</sup> mensilità)</i>	14.064.917
<i>Totale al 31-12-2001</i>	<b>70.000.000</b>

---

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Amministrazioni interessate valuteranno congiuntamente la possibilità di indire una procedura unica di identificazione della società di assicurazione che possa riguardare, ai fini dell'assicurazione di cui all'art.36, anche i dirigenti dell'area I, al fine di ottenere economie di scala.