

LEGGE SUL PERSONALE DELLA PROVINCIA

Legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 (1)

Revisione dell'ordinamento del personale della Provincia autonoma di Trento

(b.u. 15 aprile 1997, n. 18, suppl. n. 2)

Titolo I *Finalità e principi generali*

Art. 1 *Finalità*

1. La presente legge disciplina il sistema organizzativo provinciale e il rapporto di lavoro del personale della Provincia e degli enti funzionali dalla stessa dipendenti, nel rispetto delle attribuzioni derivanti dallo statuto speciale di autonomia e in armonia con i principi di riforma economico-sociale della Repubblica di cui all'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

2. La presente legge è rivolta ad accrescere l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, nonché ad assicurare la trasparenza, l'imparzialità e la qualità della stessa al fine di garantire la tutela degli interessi pubblici e dei diritti dei cittadini.

Art. 1 bis *Ambiti della disciplina del rapporto di lavoro riservati alla legge e alla contrattazione collettiva*

1. Sono regolate con legge oppure con atti normativi o amministrativi, sulla base della legge o nell'ambito dei principi dalla stessa posti, le seguenti materie:

- a) le responsabilità giuridiche relative ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative;
- b) gli organi, gli uffici e i modi di conferimento della loro titolarità;
- c) i principi fondamentali di organizzazione degli uffici;
- d) i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro;
- e) i ruoli e le dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva;
- f) la disciplina della responsabilità e delle incompatibilità tra l'impiego pubblico ed altre attività e i casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici;
- g) ogni altra materia disciplinata direttamente da questa legge, ferma restando l'esclusione della disciplina prevista dal comma 2.

2. La contrattazione collettiva provinciale regola la determinazione dei diritti e delle obbligazioni direttamente pertinenti al rapporto di lavoro (2).

Art. 2 *Indirizzo politico e responsabilità di direzione amministrativa*

1. Il sistema organizzativo della Provincia si basa sul principio della distinzione tra funzioni di indirizzo politico-amministrativo e funzioni di gestione. I dirigenti generali e i dirigenti svolgono in autonomia le funzioni relative alla gestione tecnica, finanziaria e

amministrativa nel rispetto degli indirizzi politico-amministrativi della Giunta provinciale.

2. Nell'ambito delle funzioni di governo e di indirizzo politico-amministrativo compete alla Giunta provinciale:

- a) la definizione dei programmi e dei piani dell'attività amministrativa, nonché delle direttive generali e delle priorità alle quali devono fare riferimento gli obiettivi assegnati alla dirigenza;
- b) l'individuazione dei progetti di rilevante interesse provinciale finalizzati alla realizzazione di obiettivi specifici;
- c) la verifica e il controllo delle politiche;
- d) la quantificazione delle risorse finanziarie, organizzative e strumentali da assegnare alla dirigenza;
- e) il conferimento degli incarichi dirigenziali e l'assunzione dei provvedimenti conseguenti alla valutazione delle prestazioni rese.

3. La Giunta provinciale su proposta degli assessori, nel termine e con le modalità disciplinate dal regolamento di cui all'articolo 3:

- a) definisce gli obiettivi ed i programmi da attuare, indica le priorità ed emana le direttive per la gestione amministrativa;
- b) assegna, con riferimento alle strutture organizzative di livello dirigenziale, le quote del bilancio provinciale di competenza delle stesse, commisurandole agli obiettivi attribuiti alla responsabilità delle strutture organizzative di livello dirigenziale e delle strutture organizzative nella stessa comprese.

4. Per la definizione degli obiettivi e dei relativi budget la Giunta provinciale si avvale della conferenza dei dirigenti generali, alla quale possono essere chiamati a partecipare, in qualità di esperti, i componenti del comitato per la programmazione di cui all'articolo 28 della legge provinciale 8 luglio 1996, n. 4. La conferenza dei dirigenti generali è composta dai dirigenti generali preposti ai dipartimenti ed è presieduta dal segretario generale della Provincia. Essa assume funzioni di supporto e di consulenza al Presidente e alla Giunta provinciale sulle questioni sottoposte. In relazione alle materie trattate possono essere invitati a partecipare alle riunioni della conferenza anche altri dirigenti.

4 bis. Il Presidente della Provincia e gli assessori possono delegare, in caso di assenza o impedimento, a altro assessore la partecipazione alle sedute di organi collegiali in qualsiasi modo denominati costituiti presso la Provincia e i suoi enti pubblici o presso altre amministrazioni, enti pubblici, società, fondazioni o associazioni private, dei quali fanno parte in ragione del proprio ufficio ⁽³⁾.

Art. 3

Gestione amministrativa

1. La gestione tecnica, finanziaria e amministrativa è attribuita ai dirigenti generali e ai dirigenti che, nell'ambito delle funzioni loro attribuite dalla legge, sono responsabili del raggiungimento degli obiettivi, dell'attuazione dei programmi, dell'applicazione delle direttive e dell'osservanza delle priorità definite dalla Giunta provinciale.

2. La Giunta individua, con regolamento di organizzazione, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 2, gli atti riservati alla propria competenza. Con il medesimo regolamento la Giunta definisce i criteri per valore, materia o tipologia degli atti da riservare alla competenza dei dirigenti generali. Il regolamento è emanato entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge. Fino all'entrata in vigore del regolamento resta ferma la competenza della Giunta e degli altri organi prevista dall'ordinamento vigente al momento dell'entrata in vigore della presente legge.

3. Ai dirigenti generali e ai dirigenti sono assegnate le risorse finanziarie, organizzative e strumentali commisurate ai procedimenti di competenza e alle altre

attribuzioni proprie delle strutture organizzative cui sono preposti.

4. L'assegnazione delle risorse finanziarie è disposta attraverso budget approvati dalla Giunta con riferimento ai competenti capitoli del bilancio annuale e pluriennale. A tal fine il regolamento di cui al comma 2 definisce i criteri e le modalità per l'elaborazione dei budget, i relativi contenuti nonché i periodi temporali di riferimento degli stessi e le modalità di gestione anche contabile.

5. In attesa delle modifiche da apportare alle leggi provinciali in materia di contabilità in coerenza con le finalità della presente legge e a seguito dell'entrata in vigore del regolamento di cui al comma 2, continua ad applicarsi quanto disposto dalla legge provinciale 14 settembre 1979, n. 7 intendendosi sostituiti, per gli atti di rispettiva competenza, i dirigenti generali e i dirigenti alla Giunta provinciale e agli assessori ⁽⁴⁾.

Art. 4

Avocazione degli atti

1. La Giunta provinciale può avocare a sé gli atti di competenza dirigenziale solo per gravi ragioni di necessità da indicare specificatamente nel provvedimento di avocazione.

Art. 5

Parere sugli atti della Giunta

1. Le deliberazioni della Giunta provinciale sono assunte previo parere in ordine alla sola regolarità tecnico-amministrativa dell'atto o provvedimento da adottare, rilasciato dal dirigente della struttura competente dell'istruttoria, e del visto di regolarità contabile previsto dalla vigente normativa di contabilità, relativo ai soli atti dai quali possono derivare accertamenti di entrata o impegni di spesa a carico del bilancio provinciale, rilasciato dal dirigente del servizio cui è riferita la competenza in materia di entrate e, rispettivamente, di bilancio.

2. I pareri sono allegati alle deliberazioni assunte e comportano la responsabilità dei dirigenti che li hanno espressi.

Art. 6

Criteri di organizzazione del lavoro

1. In armonia con le previsioni del contratto collettivo l'organizzazione del lavoro deve:

- a) promuovere il coinvolgimento del personale per il raggiungimento degli obiettivi, il corretto utilizzo delle professionalità, nonché la responsabilizzazione e la collaborazione dei singoli sul risultato della struttura di appartenenza;
- b) consentire la flessibilità delle strutture e della gestione delle risorse umane anche mediante processi di riconversione professionale e di mobilità del personale all'interno della Provincia e tra la Provincia e gli enti funzionali della stessa;
- b bis) prevedere adeguate procedure di controllo della produttività delle strutture pubbliche anche mediante forme di verifica del grado di soddisfazione dell'utenza ⁽⁵⁾.

Art. 7

Gestione delle risorse umane

1. Nella gestione delle risorse umane la Provincia garantisce:

- a) la corrispondenza tra prestazioni effettivamente rese e trattamenti economici erogati;
- a bis) il riconoscimento del merito nei confronti del personale sulla base dei risultati conseguiti e conformi ai criteri adottati annualmente dalla Giunta provinciale;
- b) la parità e le pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e per il trattamento sul lavoro;
- c) particolare attenzione e flessibilità nell'impiego del personale in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare nonché del personale impegnato in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266, come modificata dall'articolo 18 del decreto-legge 29 aprile 1994, n. 260, convertito dalla legge 27 giugno 1994, n. 413, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro e degli uffici.

2. La mobilità interna dei dipendenti costituisce un ordinario criterio di gestione del personale, al fine di dare flessibilità e di razionalizzare la gestione delle risorse umane, nonché per favorire la formazione di professionalità, anche polivalenti.

3. Al fine di accrescere la professionalità dei dipendenti la Giunta provinciale definisce criteri e programmi per la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello dirigenziale.

4. Per esigenze cui non può essere fatto fronte con personale in servizio, la Giunta provinciale può conferire incarichi individuali ad esperti di provata competenza, determinando preventivamente limiti temporali, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

4 bis. La Giunta provinciale formula le direttive necessarie per assicurare la razionale gestione e allocazione delle risorse umane nell'ambito del sistema pubblico della Provincia ⁽⁶⁾.

Art. 8

Mobilità inter-enti

1. La Giunta provinciale, sentite le organizzazioni sindacali, con regolamento disciplina le modalità di attuazione della mobilità tra la Provincia e gli enti funzionali da essa dipendenti.

2. La Giunta provinciale con il regolamento di cui al comma 1 definisce altresì le modalità di attuazione dei processi di mobilità del personale tra la Provincia e i suoi enti funzionali, la regione Trentino - Alto Adige, gli enti locali ed altri enti nel rispetto di quanto disposto dai rispettivi ordinamenti.

2 bis. La mobilità ed il comando da e verso enti e la messa a disposizione verso enti e società, sono disposti, nel rispetto della vigente disciplina normativa e contrattuale, con provvedimento del dirigente generale competente in materia di personale.

3. Il comando di personale da o verso la Provincia è ammesso, con il consenso dell'interessato, per sopperire temporaneamente a carenze d'organico o per particolari esigenze organizzative dell'ente che lo dispone. Il comando può essere disposto a titolo gratuito, sulla base di apposita intesa, nei confronti di pubbliche amministrazioni alle quali la Provincia eroga finanziamenti o ha delegato proprie funzioni amministrative o comunque per lo svolgimento di attività di comune interesse.

3.1. In relazione a quanto previsto dal comma 2, il Presidente della Provincia, secondo le modalità di cui all'articolo 61 della legge regionale 5 marzo 1993, n. 4 (Nuove norme sullo stato giuridico ed il trattamento economico dei dipendenti dei comuni e dei segretari comunali), può autorizzare la messa a disposizione, a tempo pieno o parziale, di personale dipendente della Provincia autonoma di Trento in possesso dell'abilitazione alle funzioni di segretario comunale per assumere temporaneamente le funzioni di segretario comunale nei comuni, nei comprensori e nelle comunità previste dalla legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3 (Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino), in attesa

della copertura definitiva del posto o per fini sostitutori. A questo personale competono, per la durata dell'incarico, il trattamento economico e i rimborsi spese stabiliti dal contratto collettivo di lavoro.

3 bis. *omissis* (⁷)

Art. 9

Procedimento per l'attuazione della mobilità

1. Il regolamento di cui al comma 1 dell'articolo 8 deve prevedere:

- a) i criteri, le modalità e le procedure per l'attuazione della mobilità volontaria e d'ufficio, per la messa in disponibilità e per la formazione delle graduatorie che, per la mobilità d'ufficio, sono formate sulla base di criteri analoghi a quelli previsti dall'articolo 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- b) i criteri di coordinamento tra i trasferimenti a domanda e d'ufficio;
- c) i criteri di coordinamento tra le procedure di mobilità e le nuove assunzioni anche in relazione ai concorsi unici di cui all'articolo 38;
- d) le fasi dell'informazione e i contenuti generali oggetto dell'eventuale esame con le rappresentanze sindacali con le modalità di cui all'articolo 11.

2. L'attuazione delle procedure di mobilità deve comunque prevedere il seguente ordine di priorità:

- a) trasferimento a domanda a posto vacante;
- b) trasferimento d'ufficio a posto vacante dando priorità al personale in esubero;
- c) assunzioni su posti che rimangono vacanti dopo l'espletamento delle procedure di cui al presente comma.

3. Nel regolamento di cui al comma 1 si tiene conto delle specifiche esigenze e delle particolari caratteristiche proprie del personale forestale e dei vigili del fuoco.

4. Ferme restando le norme in materia di mobilità volontaria e d'ufficio, la mobilità del personale può essere realizzata anche mediante accordi di mobilità tra la Provincia, gli enti funzionali della stessa e le organizzazioni sindacali.

4 bis. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore di questo comma la Provincia disciplina con regolamento l'istituto della mobilità volontaria interna, previo confronto con le organizzazioni sindacali (⁸).

Art. 9 bis

Disposizioni in materia di scambi formativi tra pubblico e privato

1. Per promuovere lo scambio di esperienze formative e l'interazione tra il settore pubblico e il settore privato la Giunta provinciale, sulla base di protocolli d'intesa con le associazioni di categoria imprenditoriali, è autorizzata a disporre l'assegnazione temporanea presso imprese private di personale appartenente al comparto delle autonomie locali assunto, nelle categorie C e D, con procedura concorsuale pubblica bandita dopo la data di entrata in vigore di questo articolo, o di personale delle medesime categorie o con qualifica di dirigente e direttore già in servizio presso la Provincia, fermo restando, in questo ultimo caso, il consenso del dipendente interessato.

2. I protocolli d'intesa disciplinano le funzioni, le modalità d'inserimento, l'onere per la corresponsione del trattamento economico da porre a carico delle imprese destinatarie e l'eventuale attribuzione di un compenso aggiuntivo con oneri a carico delle imprese. Rimane fermo, in ogni caso, il trattamento giuridico ed economico previsto dai contratti collettivi provinciali del comparto delle autonomie locali.

3. Le modalità di esercizio dell'assegnazione temporanea e i criteri di scelta dei

dipendenti interessati sono definiti nei contratti collettivi del comparto delle autonomie locali ⁽⁹⁾.

Art. 10
Costo del lavoro

1. Le risorse finanziarie destinate alla spesa per il personale sono indicate con le modalità di cui all'articolo 60 della legge provinciale 8 luglio 1996, n. 4 in modo da rendere la spesa evidente, certa e prevedibile nell'evoluzione.

2. Ai fini della verifica del costo del lavoro, anche sulla base delle risultanze dei controlli di cui all'articolo 20, sono adottate idonee iniziative di rilevazione e di analisi dei costi diretti e indiretti dello stesso.

Art. 11
Informazione sindacale

1. I contratti collettivi provinciali disciplinano le relazioni sindacali e gli istituti di partecipazione ⁽¹⁰⁾

Titolo II
Organizzazione

Capo I
Sistema organizzativo

Art. 12
Principi dell'organizzazione

1. Il sistema organizzativo della Provincia è regolato secondo disposizioni di legge e di regolamento ovvero, sulla base di questi, mediante atti di organizzazione.

2. L'organizzazione della Provincia si conforma ai seguenti principi:

- a) articolazione delle strutture organizzative per omogeneità di funzioni e di obiettivi;
- b) adeguamento ai principi di trasparenza e semplificazione delle procedure in armonia con quanto disposto dalla legge provinciale 30 novembre 1992, n. 23, come modificata, da ultimo, dall'articolo 45 della legge provinciale 12 settembre 1994, n. 4;
- c) strutturazione tale da consentire effettivamente il controllo di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa e dei processi di erogazione dei servizi, nonché della qualità degli stessi;
- d) coordinamento dell'attività amministrativa attraverso il coinvolgimento del personale nel perseguimento degli obiettivi e nel raggiungimento dei risultati, l'individuazione delle responsabilità, la comunicazione interna e l'integrazione operativa coadiuvata dall'adozione di tecnologie informatiche;
- e) flessibilità dell'organizzazione delle strutture e della gestione delle risorse umane, attraverso processi di riconversione professionale e di mobilità del personale all'interno del sistema pubblico provinciale;
- f) qualificazione professionale dei soggetti agenti nell'amministrazione.

Art. 13

Gestione della mobilità interna

1. La mobilità del personale tra servizi appartenenti a dipartimenti diversi è disposta con provvedimento dal dirigente generale competente in materia di organizzazione, sentito il dipendente nonché i dirigenti generali e i dirigenti interessati in relazione agli obiettivi e alle priorità assegnate alle singole strutture.

2. La mobilità del personale tra servizi appartenenti a uno stesso dipartimento è disposta motivatamente dal responsabile dello stesso, sentiti il dipendente e i dirigenti interessati.

Titolo III

Dirigenza provinciale

Capo I

Struttura e funzioni della dirigenza

Art. 14

Funzioni della dirigenza

1. I dirigenti, nell'esercizio delle funzioni loro spettanti, programmano e gestiscono in modo coordinato gli strumenti e le risorse assegnate per il conseguimento degli obiettivi determinati dagli organi competenti, promuovono l'adeguamento dell'organizzazione e delle procedure, indirizzano l'operato dei collaboratori.

1 bis. I dirigenti possono delegare personale esperto nella materia oggetto di trattazione a sostituirli, di volta in volta, nelle sedute di organi collegiali della Provincia o dei suoi enti funzionali, dei quali fanno parte in ragione del proprio incarico ⁽¹¹⁾.

2. Gli incarichi di preposizione alle strutture organizzative ovvero quelli di cui all'articolo 27 della presente legge, sono conferiti in base alla valutazione delle capacità necessarie a svolgere le funzioni di cui al comma 1.

Art. 15

Articolazione della dirigenza

1. La funzione dirigenziale è ordinata in un'unica qualifica, articolata in relazione alla complessità delle funzioni attribuite in due posizioni funzionali:

- a) dirigente generale;
- b) dirigente di servizio.

2. Nei dipartimenti e nelle altre strutture organizzative complesse, il dirigente preposto alla struttura di livello più elevato è sovraordinato al dirigente preposto alla struttura di livello inferiore.

3. La Giunta provinciale individua le strutture organizzative per la cui direzione si richiede il possesso di specifici diplomi di laurea nonché di eventuali ulteriori requisiti professionali.

3 bis. Il numero massimo complessivo dei dirigenti con contratto a tempo indeterminato per lo svolgimento degli incarichi di cui al titolo III, capo III, anche tenuto conto degli incarichi dirigenziali da assegnare secondo quanto previsto dalle leggi provinciali istitutive delle agenzie della Provincia, è di 98 unità, a 21 delle quali può essere affidata la posizione funzionale di dirigente generale o, nel limite di 6, l'incarico speciale

previsto dall'articolo 27, comma 2, secondo periodo. Il personale con incarichi esterni alla Provincia che rientri, determinando un superamento dei posti disponibili, è posto in soprannumero, salvo successivo progressivo riassorbimento ⁽¹²⁾.

Art. 16

Funzioni del dirigente generale

1. I dirigenti cui è attribuito l'incarico di dirigente generale, fermo restando il principio di distinzione tra le funzioni d'indirizzo politico, amministrativo e i compiti di gestione, esercitano, in particolare, i seguenti compiti e poteri:

- a) nelle materie di propria competenza formulano proposte ed esprimono pareri alla Giunta provinciale, per il tramite dell'assessore, in particolare per l'approvazione da parte della Giunta di disegni di legge, piani, programmi e atti regolamentari, nonché di atti d'indirizzo;
- b) curano l'attuazione dei piani, dei programmi e delle direttive generali approvate dalla Giunta e il perseguimento degli obiettivi previsti dal programma di gestione;
- c) svolgono le attività di organizzazione e di gestione del personale assegnato al dipartimento, adottano le misure necessarie per l'organizzazione delle strutture in cui il dipartimento si articola, compresi gli atti di mobilità del personale, curano i rapporti sindacali e assumono la responsabilità in ordine alla verifica della produttività del personale ad essi assegnato;
- d) adottano gli atti e i provvedimenti amministrativi ed esercitano i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate;
- e) adottano provvedimenti di delega ai dirigenti e ai direttori, assegnando le risorse necessarie per la gestione delle attività delegate;
- f) dirigono, coordinano e verificano l'attività dei dirigenti e dei direttori, anche con potere sostitutivo in caso d'inerzia;
- g) propongono alla Giunta provinciale, avvalendosi dell'avvocatura della Provincia, la promozione e la resistenza alle liti, le conciliazioni e le transazioni, ferma restando la rappresentanza della Provincia in capo al Presidente; provvedono direttamente alle conciliazioni in materia di lavoro, ai giudizi davanti alle commissioni tributarie, di primo e di secondo grado, e ai procedimenti di opposizione alle sanzioni amministrative, esclusi i ricorsi alla Corte di cassazione, qualora ci si avvalga della facoltà di stare in giudizio personalmente o a mezzo di funzionari delegati;
- h) richiedono i pareri agli organi consultivi e rispondono ai rilievi degli organi di controllo sugli atti di loro diretta competenza non delegati;
- i) definiscono, nel rispetto delle disposizioni sull'orario di servizio e sull'orario di apertura al pubblico, l'articolazione dell'orario contrattuale di lavoro;
- j) dispongono in ordine alla valutazione del personale assegnato e attribuiscono, per quanto di competenza, i trattamenti economici accessori, compresi i compensi di produttività, nel rispetto dei contratti collettivi;
- k) coordinano l'attuazione della legge provinciale 30 novembre 1992, n. 23 (Principi per la democratizzazione, la semplificazione e la partecipazione all'azione amministrativa provinciale e norme in materia di procedimento amministrativo), la comunicazione interna e i processi di formazione del personale ⁽¹³⁾

Art. 17

Funzioni del dirigente

1. I dirigenti a cui è attribuita la posizione funzionale di dirigente di servizio sono

preposti ai servizi e svolgono le seguenti funzioni:

- a) adottano gli atti e i provvedimenti amministrativi nelle materie attribuite alla competenza della struttura cui sono preposti e quelli delegati dal dirigente generale ai sensi dell'articolo 16, comma 1, lettera e);
- a bis) adottano i provvedimenti di delega ai direttori nelle materie di competenza delle strutture in cui si articola il servizio, assegnando le risorse necessarie per la gestione delle attività delegate;
- a ter) svolgono l'attività comunque necessaria per il raggiungimento dei risultati di gestione della struttura cui sono preposti;
- b) provvedono alla organizzazione delle strutture di competenza, coordinandone i programmi di lavoro, all'utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate e assumono la responsabilità in ordine alla verifica della produttività del personale assegnato;
- c) verificano periodicamente la distribuzione del lavoro e la produttività della struttura e dei singoli dipendenti assegnati e adottano iniziative nei confronti del personale, comprese quelle, in caso di inidoneo rendimento o di esubero, per attivare la mobilità nell'ambito del dipartimento;
- d) dirigono, coordinano e verificano l'attività dei direttori, anche con potere sostitutivo in caso d'inerzia;
- e) dispongono in ordine alla valutazione del personale assegnato e attribuiscono, per quanto di competenza, i trattamenti economici accessori, compresi i compensi di produttività, nel rispetto dei contratti collettivi;
- f) esercitano i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate in relazione e nei limiti delle funzioni di competenza;
- g) propongono, nei limiti delle funzioni attribuite ed avvalendosi della struttura competente, alla Giunta provinciale la promozione o la resistenza alle liti, le conciliazioni e le transazioni, ferma restando la rappresentanza della Provincia in capo al Presidente; in caso di conciliazioni in materia di lavoro, di giudizi davanti alle commissioni tributarie, di primo e di secondo grado, e di procedimenti di opposizione alle sanzioni amministrative, esclusi i ricorsi alla Corte di cassazione, qualora ci si avvalga della facoltà di stare in giudizio personalmente o a mezzo di funzionari delegati, provvede il dirigente competente, in relazione alle competenze affidate;
- h) formulano proposte al dirigente generale anche in ordine all'adozione di progetti e di criteri generali di organizzazione delle strutture;
- i) richiedono direttamente pareri agli organi consultivi dell'amministrazione e forniscono risposte ai rilievi degli organi di controllo (¹⁴).

Capo II *Responsabilità e controlli*

Art. 18 *Responsabilità dirigenziali*

1. Ferme restando le responsabilità penale, civile, amministrativa e disciplinare, i dirigenti generali e i dirigenti di servizio sono responsabili, per gli ambiti e le funzioni attribuiti, del raggiungimento degli obiettivi assegnati, della realizzazione dei progetti, dei rendimenti e dei risultati della gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, incluse le decisioni organizzative e di gestione del personale, nonché del buon andamento dell'attività delle strutture cui sono preposti. Annualmente i dirigenti di servizio nonché i dirigenti cui sono attribuiti gli incarichi di cui all'articolo 27 presentano al dirigente generale,

e questi alla Giunta, una relazione nella quale viene reso conto dello stato di avanzamento dell'attività amministrativa nella struttura di rispettiva competenza, del grado di coerenza tra gli indirizzi assegnati, delle ragioni degli scostamenti eventualmente registrati e delle misure adottate, o che si intendono adottare, per porvi rimedio.

1 bis. I dirigenti generali e i dirigenti sono inoltre responsabili per l'omessa segnalazione dei comportamenti di rilievo disciplinare del personale assegnato alle proprie strutture, per l'omessa vigilanza sulla produttività e sull'efficienza della propria struttura nonché per le violazioni degli obblighi previsti dal codice di comportamento e dalle norme in materia di incompatibilità. In tali casi la retribuzione di risultato spettante può non essere corrisposta fino a concorrenza della relativa misura in proporzione alla gravità delle inadempienze riscontrate. Resta fermo quanto previsto dagli articoli 51 e 52 ⁽¹⁵⁾.

2. I risultati negativi nell'esercizio delle funzioni dirigenziali sono contestati secondo quanto disposto dall'articolo 19.

Art. 19

Nucleo di valutazione dei dirigenti

1. Per la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività svolta dalla dirigenza alle prescrizioni e agli obiettivi stabiliti dalle disposizioni normative e nei programmi della Giunta provinciale, nonché della corretta ed economica gestione delle risorse, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa, la Giunta si avvale di un apposito nucleo di valutazione.

2. Il nucleo di valutazione è nominato dalla Giunta provinciale, che ne individua il presidente, ed è composto da non più di cinque esperti scelti fra persone di elevata professionalità con specifiche competenze in materia di sistemi di valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui uno dotato di particolare conoscenza del sistema pubblico provinciale. I componenti del nucleo non devono avere interessi di qualsiasi natura in conflitto con le funzioni del nucleo, del quale non può far parte più di una persona che ricopra o che abbia ricoperto in Provincia, negli ultimi cinque anni, incarichi dirigenziali.

3. Con deliberazione la Giunta provinciale definisce i criteri e la procedura per la valutazione del personale con qualifica di dirigente e di direttore, prevedendo una fase preliminare conoscitiva da svolgersi direttamente con gli interessati. La metodologia di valutazione garantisce in particolare:

- a) la fissazione preventiva degli obiettivi da perseguire e delle attività da realizzare;
- b) le modalità per la verifica del raggiungimento dei risultati;
- c) le eventuali modalità per il confronto delle prestazioni omogenee con quelle di altre pubbliche amministrazioni in collaborazione con gli organismi nazionali preposti.

4. La valutazione della dirigenza è effettuata annualmente, sulla base delle relazioni previste dall'articolo 18 e degli altri strumenti di verifica predisposti dall'amministrazione, con riferimento ai risultati raggiunti e utilizzando eventualmente, con le modalità previste dalla deliberazione di cui al comma 3, anche i dati provenienti dai controlli interni e dal controllo di gestione nonché ulteriori elementi oggettivamente rilevanti. La conferma o la revoca degli incarichi dirigenziali, nonché l'attribuzione della retribuzione di risultato, è connessa anche alle risultanze della valutazione.

5. La Giunta può promuovere in qualsiasi tempo, motivatamente, la procedura di valutazione nei confronti del dirigente generale, su proposta dell'assessore cui sono affidate le materie rientranti nel relativo dipartimento, e del dirigente, su proposta del dirigente generale da cui funzionalmente dipende, ovvero su richiesta del singolo dirigente generale o dirigente, relativamente ai risultati della propria attività.

6. L'eventuale valutazione negativa è contestata dalla Giunta all'interessato il quale

può proporre entro trenta giorni ricorso ad un collegio arbitrale per la verifica della corretta applicazione dei criteri e delle procedure di valutazione. Il collegio arbitrale è composto da tre esperti, di cui due individuati rispettivamente dall'interessato e dalla Giunta e uno di comune accordo fra le parti. In caso di mancato accordo il terzo componente è individuato dal collegio arbitrale di cui all'articolo 51.

7. Ove la valutazione negativa sia definitiva, la Giunta provvede all'assegnazione del dirigente generale o del dirigente ad altro incarico o alla revoca di questo e conseguentemente alla messa a disposizione per la durata massima di due anni con conseguente perdita del trattamento economico accessorio connesso alle funzioni e, nei casi di responsabilità particolarmente grave o reiterata, al licenziamento. Nel periodo di messa a disposizione il dirigente viene impiegato in compiti di studio e di ricerca nonché in attività di collaborazione tecnica o amministrativa con i dirigenti delle strutture cui è assegnato. Al termine del periodo di messa a disposizione la Giunta provinciale, in caso di valutazione positiva, procede all'assegnazione di un nuovo incarico. In caso di valutazione negativa definitiva procede invece al licenziamento del dirigente. Per effetto del collocamento a disposizione non si può procedere a nuove nomine a qualifiche dirigenziali.

8. Qualora la valutazione negativa sia accertata nei confronti di un dirigente assunto ai sensi dell'articolo 28, la Giunta dispone la risoluzione del rispettivo contratto.

9. Le valutazioni, con esito positivo o negativo, sono inserite in una apposita scheda personale.

10. Ai componenti del nucleo di valutazione spetta, oltre al rimborso delle spese, un'indennità di carica annua determinata dalla Giunta provinciale nei limiti massimi previsti dall'articolo 58, comma 6 ⁽¹⁶⁾.

Art. 20

Sistema dei controlli

1. La Giunta provinciale, con regolamento di organizzazione, definisce il sistema dei controlli sull'attività amministrativa assicurando l'autonomia e l'indipendenza delle strutture e dei soggetti incaricati di svolgere le attività di controllo al fine di garantire l'imparzialità e l'oggettività di giudizio ⁽¹⁷⁾.

2. Il sistema dei controlli è costituito:

- a) dal controllo di gestione, quale strumento necessario della dirigenza per il perseguimento dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa;
- b) dai controlli ispettivi concernenti la trasparenza e la legalità dell'azione amministrativa, il funzionamento della struttura organizzativa e l'adeguatezza dei comportamenti. A tal fine la Giunta istituisce forme di controllo interno in via stabile, o per particolari evenienze, anche avvalendosi di dirigenti che non siano preposti a strutture organizzative.

3. A sostegno della programmazione per lo sviluppo la Giunta provinciale promuove, con frequenza periodica, la raccolta di dati per la valutazione delle politiche, utilizzando le risultanze dei controlli di gestione.

Capo III

Attribuzione delle qualifiche di dirigente e affidamento degli incarichi dirigenziali

Art. 21

Accesso alla qualifica di dirigente

1. La qualifica di dirigente è attribuita dalla Giunta provinciale in relazione al numero di incarichi dirigenziali da conferire a seguito di concorsi pubblici ovvero a seguito di concorsi per titoli riservati agli iscritti all'albo dei direttori di cui all'articolo 30.

2. I concorsi pubblici possono essere per esami ovvero per titoli ed esami. Per la partecipazione ai concorsi sono comunque richiesti:

- a) il possesso del diploma di laurea;
- b) il possesso della qualifica di direttore ovvero sette anni di esperienza professionale maturata:
 - 1) in qualifiche corrispondenti al VII, VIII o IX livello dell'organico provinciale, ovvero alla ex carriera direttiva di altre amministrazioni pubbliche;
 - 2) in qualifiche dirigenziali presso aziende pubbliche o private.

3. I concorsi per titoli sono riservati, in misura non superiore al 50 per cento dei posti messi a concorso, agli iscritti da non meno di tre anni all'albo dei direttori e comunque in possesso del diploma di laurea.

4. Al fine dello svolgimento dei concorsi la Giunta con regolamento definisce:

- a) le ipotesi di ricorso alle diverse procedure concorsuali di cui al comma 1;
- b) le tipologie delle prove e le modalità di svolgimento degli esami;
- c) i criteri generali di valutazione dei titoli in relazione ai curricula professionali e formativi;
- d) i criteri per la composizione delle commissioni esaminatrici nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 39 ⁽¹⁸⁾.

Art. 22

Albo dei dirigenti

1. È istituito l'albo dei dirigenti della Provincia e dei suoi enti funzionali.

2. L'albo contiene elementi conoscitivi di carattere formativo e professionali utili per assicurare una corretta gestione della mobilità della dirigenza. Gli elementi conoscitivi e le modalità di costituzione dell'albo sono definiti con regolamento da emanarsi entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge ⁽¹⁹⁾.

3. In prima applicazione della presente legge è iscritto all'albo il personale già in possesso della qualifica di dirigente generale e di dirigente nel previgente ordinamento.

Art. 23

Mobilità della dirigenza

1. Per favorire la reciproca mobilità della dirigenza fra gli enti facenti parte del sistema pubblico provinciale, la Provincia può assumere mediante mobilità, e iscrivere all'albo dei dirigenti, il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale, con funzioni e con trattamento giuridico ed economico equivalenti, secondo apposite tabelle di equiparazione, a quelli dei dirigenti della Provincia:

- a) degli enti pubblici strumentali della Provincia;
- b) della Regione Trentino - Alto Adige/Südtirol;
- c) del Consiglio della Provincia autonoma di Trento;
- d) degli enti locali;
- e) delle comunità previste dalla legge provinciale n. 3 del 2006;
- f) delle aziende provinciali per i servizi alla persona della provincia autonoma di Trento;
- g) dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari.

2. Le tabelle di equiparazione previste dal comma 1 sono approvate dalla Giunta provinciale d'intesa con gli enti interessati e sentite le organizzazioni sindacali rappresentative del personale.

3. Per l'attuazione del comma 1 la Giunta provinciale promuove la stipulazione di accordi tra gli enti interessati alla mobilità.

4. L'assunzione e l'iscrizione all'albo dei dirigenti può essere disposta anche nei confronti di personale con qualifica dirigenziale e rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dipendente di pubbliche amministrazioni, in posizione di comando presso la Provincia da almeno due anni.

5. Nell'ambito del numero massimo del personale con qualifica di dirigente, il numero dei dirigenti inquadrati ai sensi di questo articolo non può comunque essere superiore al 5 per cento del numero indicato nell'articolo 15, comma 3 bis ⁽²⁰⁾.

Art. 24

Incarichi dirigenziali

1. Gli incarichi di livello dirigenziale sono conferiti dalla Giunta con riferimento alle caratteristiche dei programmi da realizzare e delle strutture da dirigere, alle capacità professionali dimostrate e alle esperienze formative acquisite, ai titoli professionali posseduti, coerenti con l'incarico da ricoprire, nonché ai risultati di valutazione conseguiti in precedenza da ogni singolo dirigente. Inoltre gli incarichi dirigenziali possono essere conferiti, annualmente, a non più di quattro dirigenti scolastici, che sono posti in aspettativa per la durata dell'incarico.

2. Gli incarichi dirigenziali sono affidati a tempo determinato e, fatta salva la loro riconferma per motivate esigenze funzionali e organizzative, sono soggetti a rotazione. Per motivate esigenze organizzative e funzionali la Giunta può attuare, nel rispetto di quanto previsto dal comma 1, processi di rotazione anche prima della scadenza degli incarichi. La rotazione è in ogni caso disposta dopo la permanenza per dieci anni consecutivi nello stesso incarico, salva la conclusione dell'incarico in corso alla maturazione del decennio. Sono fatte salve situazioni eccezionali, adeguatamente motivate, per le quali non è disponibile personale dotato della professionalità richiesta per lo specifico incarico. Per stesso incarico si intende la permanenza nella declaratoria di una struttura organizzativa di secondo livello di una parte prevalente di funzioni assegnate in via continuativa. La rotazione può non essere disposta nei confronti del personale che ha maturato il diritto alla pensione. Gli incarichi sono revocabili a seguito delle valutazioni negative espresse dal nucleo di valutazione con le modalità di cui all'articolo 19.

2 bis. Per fronteggiare particolari esigenze organizzative ai dirigenti può essere affidata la direzione di un'ulteriore struttura organizzativa.

3. Presso la Provincia autonoma di Trento e gli enti funzionali della stessa, nel rispetto comunque di quanto disposto dalla vigente normativa in materia di aspettativa per i dipendenti chiamati allo svolgimento di pubbliche funzioni elettive, non possono essere conferiti gli incarichi dirigenziali di cui agli articoli 25, 26, 27 e 28 a dirigenti che rivestano le cariche di consigliere regionale, di sindaco di comuni con più di mille abitanti, di assessore di comuni con più di tremila abitanti, di presidente di comprensorio ovvero di commissario straordinario di enti locali. I dirigenti che durante lo svolgimento degli incarichi dirigenziali di cui alla presente legge assumano le predette cariche, sono dichiarati decaduti dall'incarico con conseguente perdita del trattamento economico accessorio. Le disposizioni di cui al presente comma hanno efficacia per le cariche assunte dai dirigenti successivamente all'entrata in vigore della presente legge ⁽²¹⁾.

Art. 25

Incarico di dirigente di servizio

1. L'incarico di dirigente di servizio è conferito dalla Giunta per cinque anni, nel rispetto dei criteri di cui all'articolo 24, sentito il responsabile del dipartimento in cui è ricompresa la struttura interessata, sulla base della valutazione del curriculum professionale e formativo, a dirigenti iscritti all'albo di cui all'articolo 22.

Art. 26

Incarico di dirigente generale

1. L'incarico di dirigente generale è conferito per la durata della legislatura, nel rispetto dei criteri di cui all'articolo 24, a dirigenti iscritti all'albo di cui all'articolo 22, che abbiano dimostrato attitudine all'alta direzione, sulla base della valutazione dei curricula professionali e formativi con riferimento specifico alla preparazione, ai risultati di valutazione conseguiti ai sensi dell'articolo 19 e all'esperienza maturata nella direzione di servizi o strutture ad essi equiparate.

Art. 27

Altri incarichi dirigenziali

1. Al personale in possesso della qualifica di dirigente, al personale assunto ai sensi dell'articolo 28 e al personale in posizione di comando in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 28, comma 2, possono essere conferiti incarichi di natura tecnico-professionale per l'elaborazione e conduzione di progetti specifici, per attività di studio e ricerca, per lo svolgimento di attività ispettive o per altri incarichi speciali. Nei limiti e con le modalità previste dall'articolo 28 gli incarichi previsti da questo comma possono essere attribuiti anche a personale con qualifica di direttore in possesso di specifica competenza ed esperienza.

2. Gli incarichi previsti da quest'articolo sono conferiti dalla Giunta provinciale secondo quanto previsto all'articolo 24. La contrattazione collettiva provinciale per l'area della dirigenza prevede per gli incarichi previsti da quest'articolo e specificatamente individuati dalla Giunta provinciale un trattamento economico correlato a quello previsto per i dirigenti con posizione funzionale di dirigente generale ⁽²²⁾.

Art. 28

Dirigenti a contratto a tempo determinato

1. Nel limite massimo del 10 per cento dei posti previsti al comma 3 bis dell'articolo 15 le funzioni di dirigente generale e di dirigente possono essere conferite a persone estranee all'amministrazione.

2. I requisiti richiesti e le modalità di scelta sono definite nel regolamento di cui al comma 4 dell'articolo 21. Sono richiesti comunque il possesso del diploma di laurea e la dimostrata professionalità e attitudine alla direzione in misura analoga a quella richiesta per i dirigenti generali e i dirigenti della Provincia.

3. L'incarico è disposto con contratto a tempo determinato di durata non superiore a quella della legislatura in corso. Il contratto definisce il trattamento economico con riferimento a quello previsto per la dirigenza della Provincia, tenuto conto della particolarità dell'incarico conferito.

3 bis. Il contratto non può essere stipulato con personale in quiescenza, già

dipendente dell'amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, salvo che per un massimo di due unità e con una retribuzione lorda massima non superiore alla retribuzione lorda iniziale prevista per lo specifico incarico ⁽²³⁾.

Capo IV *Qualifica di direttore*

Art. 29 *Qualifica di direttore*

1. È istituita la qualifica di direttore.
2. I direttori sono preposti agli uffici o ad incarichi speciali.
3. I direttori sono responsabili del buon andamento e del corretto espletamento delle attività direttamente affidate e del raggiungimento degli obiettivi. Annualmente presentano al dirigente della struttura di assegnazione una relazione sull'attività svolta, sui risultati raggiunti e sulle misure da adottare al fine del miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività stessa.
4. La valutazione dell'attività svolta dai direttori è effettuata dal nucleo di valutazione con le modalità e la periodicità definite dal regolamento di cui all'articolo 19. Si applica quanto previsto dai commi 5 e 7 dell'articolo 19.
- 4 bis. Il numero massimo complessivo dei direttori con contratto a tempo indeterminato per lo svolgimento degli incarichi di cui al titolo III, capo IV, anche tenuto conto degli incarichi da assegnare secondo quanto previsto dalle leggi provinciali istitutive delle agenzie della Provincia, è di 240. Il personale con incarichi esterni alla Provincia che rientri, determinando un superamento dei posti disponibili, è posto in soprannumero, salvo successivo progressivo riassorbimento ⁽²⁴⁾.

Art. 30 *Albo dei direttori*

1. È istituito l'albo dei direttori della Provincia e degli enti funzionali dalla stessa dipendenti. L'albo si articola nelle due sezioni di direttore di ufficio e di direttore con incarico speciale; la Giunta provinciale determina il contingente delle due sezioni dell'albo.
2. L'albo contiene elementi conoscitivi di carattere formativo e professionale utili per il conferimento degli incarichi di cui agli articoli 31 e 32 e per assicurare una corretta gestione della mobilità. Gli elementi conoscitivi e le modalità di costituzione dell'albo sono definiti dal regolamento di cui al comma 2 dell'articolo 22.
3. Al fine di favorire la reciproca mobilità la Giunta provinciale promuove la stipulazione di accordi con gli enti interessati per l'iscrizione nell'albo di cui al comma 1 del personale della regione Trentino - Alto Adige e degli enti locali della provincia autonoma di Trento cui siano affidati incarichi equivalenti a quelli dei direttori come risultanti da apposite tabelle di equiparazione approvate dalla Giunta provinciale d'intesa con gli altri enti interessati previo esame con le organizzazioni sindacali.

Art. 30 bis *Accesso alla qualifica di direttore*

1. L'accesso alla qualifica di direttore di cui all'articolo 29 avviene per concorso pubblico per titoli ed esami in relazione al numero degli incarichi da conferire.

2. Per la partecipazione al concorso è richiesto il possesso di diploma di laurea nonché un'esperienza professionale di almeno cinque anni maturata nei livelli VII, VIII o IX dell'organico provinciale ovvero in funzioni direttive presso enti pubblici o altri soggetti pubblici o privati. Le modalità di svolgimento dei concorsi e la tipologia delle prove di esame sono definite nel regolamento di cui all'articolo 21, comma 4.

3. In prima applicazione e con effetto dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore della presente legge, la qualifica di direttore è attribuita al personale in servizio al quale nel previgente ordinamento sia stato conferito l'incarico di capo ufficio o di posizione organizzativa a seguito rispettivamente dei corsi-concorsi selettivi effettuati ai sensi dell'articolo 30 della legge provinciale 29 aprile 1983, n. 12 (Nuovo ordinamento dei servizi e del personale della Provincia autonoma di Trento), come da ultimo sostituito dall'articolo 2 della legge provinciale 19 maggio 1992, n. 15, e dei concorsi di cui all'articolo 21 della legge provinciale 4 gennaio 1988, n. 2 (Norme di recepimento dell'accordo provinciale unitario 13 marzo 1987), come da ultimo sostituito dall'articolo 6 della legge provinciale 19 maggio 1992, n. 15, nonché al personale in servizio al quale siano stati conferiti i medesimi incarichi negli altri modi di legge, che abbia rivestito gli stessi per non meno di tre anni e nei confronti del quale non vi sia stato accertamento di prestazioni lavorative inadeguate ai sensi dell'articolo 31 della legge provinciale 29 aprile 1983, n. 12. Il personale di cui al presente comma, in relazione agli incarichi precedentemente conferiti, è iscritto all'albo dei direttori rispettivamente nella sezione di direttore di ufficio e di direttore con incarico speciale ⁽²⁵⁾.

Art. 31

Incarico di direttore di ufficio

1. I direttori preposti agli uffici dirigono le attività rientranti nelle attribuzioni dell'ufficio ed in particolare:

- a) provvedono all'organizzazione dell'ufficio, coordinano i programmi di lavoro e assicurano la necessaria collegialità nell'utilizzo delle risorse umane e strumentali;
- b) verificano la produttività dell'ufficio e dei dipendenti assegnati riferendone al dirigente;
- c) formulano al dirigente proposte per l'individuazione dei responsabili di procedimento di cui alla legge provinciale 30 novembre 1992, n. 23 che fanno capo all'ufficio;
- d) nelle materie rientranti nelle competenze dell'ufficio adottano gli atti e i provvedimenti delegati dal dirigente della struttura sovraordinata, escluse le proposte di deliberazione della Giunta provinciale; in ogni caso provvedono direttamente al rilascio di certificazioni e dichiarazioni nelle materie di competenza dell'ufficio;
- e) collaborano con il dirigente per la predisposizione dei piani di lavoro;
- f) formulano proposte al dirigente anche in relazione all'adozione di progetti e di criteri generali di organizzazione della struttura ⁽²⁶⁾.

Art. 32

Incarichi speciali

1. Al personale con qualifica di direttore possono essere affidati incarichi speciali di elaborazione, con compiti di amministrazione attiva, consultiva e di studio e ricerca ad alto contenuto professionale, attività ispettive e di controllo oppure attività di natura tecnico professionale ⁽²⁷⁾.

Art. 33

Modalità di conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi di direttore di ufficio o gli incarichi speciali di cui agli articoli 31 e 32 sono assegnati dalla Giunta provinciale a personale iscritto alla rispettiva sezione di appartenenza, sentito il dirigente generale e il dirigente rispettivamente competenti, con riferimento agli specifici contenuti dell'incarico e in relazione all'esperienza e alle capacità professionali dimostrate anche a seguito delle valutazioni di cui all'articolo 29, comma 4, a personale in possesso della qualifica di direttore. È comunque consentita la mobilità fra le due sezioni.

1 bis. La Giunta provinciale può conferire gli incarichi di cui all'articolo 31 al personale inquadrato alle dipendenze della Provincia autonoma di Trento ai sensi dell'articolo 6 (Disposizioni in materia di trasferimento di personale della Regione autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol) della legge provinciale 17 giugno 2004, n. 6, che svolge le funzioni tecniche in materia di catasto, purché lo stesso:

- a) sia inquadrato nella categoria D;
- b) sia in possesso dell'abilitazione alle funzioni di direttore di ufficio conseguita presso la Regione Trentino Alto-Adige.

1 ter. Al personale di cui al comma 1 bis si applica il comma 2.

1 quater. Per gli incarichi previsti dal comma 1 bis la contrattazione collettiva provinciale per l'area dei direttori prevede un trattamento economico correlato a quello previsto per il personale con qualifica di direttore. Per la valutazione delle prestazioni si applica quanto previsto dall'articolo 19, comma 4.

2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono conferiti per cinque anni e possono essere motivatamente revocati su proposta del dirigente generale e del dirigente rispettivamente competenti, tenuto conto dei risultati delle valutazioni di cui all'articolo 29, comma 4.

3. Per motivate esigenze organizzative o funzionali tenuto conto delle specifiche professionalità possedute, gli incarichi di cui al comma 1 possono essere soggetti a rotazione anche prima della scadenza.

4. Ai fini del rinnovo degli incarichi il dirigente generale o il dirigente rispettivamente competenti formulano una relazione alla Giunta sull'attività svolta e sull'idoneità a continuare a svolgere l'incarico ⁽²⁸⁾.

Capo V Altre disposizioni

Art. 34 Assenza, impedimento e vacanza

1. Ciascun dirigente generale individua un dirigente di servizio incaricato di sostituirlo in caso di sua assenza o impedimento per un periodo non superiore a sessanta giorni. Per periodi di assenza o impedimento superiore a sessanta giorni la Giunta provinciale individua il sostituto del dirigente generale impedito o assente tra i dirigenti dei servizi compresi nel dipartimento.

2. In caso di assenza o impedimento di un dirigente di servizio ovvero di un responsabile di ufficio, per un periodo superiore a trenta giorni, l'incarico di sostituzione è conferito dal dirigente della struttura sovraordinata, qualora lo stesso non assorba direttamente l'incarico. Il responsabile di ogni struttura provvede direttamente a individuare il proprio sostituto per periodi di assenza inferiori a trenta giorni.

3. In caso di vacanza degli incarichi di cui al comma 1 e 2 la Giunta provinciale provvede alla sostituzione provvisoria, in attesa del conferimento dell'incarico, attenendosi

alle medesime disposizioni ivi previste. In alternativa, per i soli incarichi dirigenziali, la Giunta può affidare l'incarico rispettivamente a dirigenti generali o dirigenti preposti ad altre strutture organizzative. L'incarico di sostituzione disciplinato da questo comma è conferito per il periodo massimo di un anno, o tre anni nel caso di uffici periferici, entro il quale, qualora non si proceda alla soppressione della struttura organizzativa, è preposto il responsabile o è bandito il concorso per la copertura del posto. Una volta avviate le procedure concorsuali, l'incarico di sostituzione è comunque prorogato fino al loro completamento e alla conseguente assegnazione dell'incarico. Per le agenzie, per le quali la legge istitutiva dispone una durata definita, l'incarico di sostituzione può essere disposto fino al termine della loro durata.

4. Qualora la sostituzione del dirigente generale, del dirigente o del responsabile di ufficio perduri per un periodo superiore a quello fissato dal contratto collettivo, al sostituto spetta, a decorrere dal giorno di inizio della sostituzione, una specifica indennità definita nel contratto collettivo di cui al titolo V ⁽²⁹⁾.

Art. 34 bis

Scadenza degli incarichi

1. Gli incarichi di cui agli articoli 25, 26, 27, 31 e 32 in scadenza durante il periodo in cui la Giunta provinciale è in carica per l'ordinaria amministrazione sono prorogati fino a quando la nuova Giunta provinciale non abbia provveduto in merito agli incarichi medesimi; la nuova Giunta provinciale provvede in ogni caso entro 60 giorni dal suo insediamento ⁽³⁰⁾.

Art. 35

Trattamento economico della dirigenza e dei direttori

1. La retribuzione dei dirigenti provinciali e del personale in possesso della qualifica di direttore è determinata dai contratti collettivi di cui al titolo V, secondo le funzioni e i gradi di responsabilità connessi con gli incarichi conferiti.

2. Una quota del trattamento economico connesso con l'incarico conferito è graduata in relazione ai risultati conseguiti e riportati dalla valutazione di cui all'articolo 19.

Titolo IV

Disciplina del rapporto di lavoro

Capo I

Costituzione e altre disposizioni sul rapporto di lavoro

Art. 36

Rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro del personale di cui all'articolo 1 è costituito e regolato contrattualmente ed è disciplinato dalle norme del diritto comune del lavoro salve le disposizioni della presente legge, per il perseguimento degli interessi generali cui l'organizzazione e l'azione amministrativa sono indirizzate.

2. I contratti individuali di lavoro si uniformano alle disposizioni dei contratti collettivi di cui al titolo V della presente legge.

Art. 37
Accesso agli impieghi provinciali

01. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario la Provincia e i propri enti strumentali previsti dall'articolo 33, comma 1, lettera a), della legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3 (Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino), assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dal comma 1.

1. L'accesso all'impiego in Provincia avviene:

- a) per concorso pubblico per esami, per titoli o per titoli ed esami;
- b) per corso-concorso pubblico;
- c) per selezione pubblica mediante lo svolgimento di prove volte all'accertamento della professionalità richiesta;
- d) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento presenti nelle sezioni circoscrizionali per l'impiego per le qualifiche e le figure professionali per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo in attuazione della legge provinciale 1 agosto 1988, n. 24, fatti salvi gli eventuali ulteriori requisiti prescritti per specifiche professionalità;
- e) mediante chiamata numerica degli iscritti nelle apposite liste di collocamento formate dagli appartenenti alle categorie protette di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, come modificata, da ultimo, dal decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 1994, n. 345;
- f) mediante attuazione della mobilità tra la Provincia e gli enti funzionali, nonché con regioni, enti locali e altre amministrazioni pubbliche secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti.

2. Le procedure di accesso devono garantire il rispetto dei principi di imparzialità, di tempestività, di economicità e celerità di espletamento, ricorrendo per la preselezione e selezione dei candidati anche all'ausilio di sistemi informatici.

3. Le prove concorsuali e di selezione vertono su prove attitudinali e sulla rilevazione delle conoscenze tecnico-professionali e organizzative richieste dalla posizione da ricoprire. I candidati portatori di handicap o di disturbi specifici di apprendimento, che ne facciano menzione nella domanda di partecipazione, hanno diritto di usufruire degli strumenti e dell'assistenza indispensabile per sostenere le prove d'esame, anche utilizzando strumenti compensativi della difficoltà di lettura, di scrittura e di calcolo, o di beneficiare di un prolungamento dei tempi stabiliti per le prove. La Provincia, previa richiesta dell'interessato, mette a disposizione delle persone con difficoltà di scrittura personale di supporto per consentire l'elaborazione della prova scritta.

3 bis. L'espletamento di procedure concorsuali può prescindere dalla vacanza di posti in organico, fermi restando i limiti previsti dall'articolo 63. In tali casi coloro che si collocano utilmente in graduatoria non possono comunque essere assunti fino a quando non si rendono disponibili posti relativi al concorso espletato. Di ciò è dato avviso nel bando di concorso.

3 ter. La Provincia e i suoi enti strumentali si avvalgono, nel rispetto di quest'articolo e di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva, delle forme contrattuali flessibili di assunzione del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. Il regolamento previsto dal comma 4 disciplina le modalità di accesso al lavoro a tempo determinato e l'utilizzo delle altre forme contrattuali flessibili di assunzione.

3 quater. I bandi di concorso possono prevedere che, in misura non superiore al 50 per cento delle assunzioni, i nuovi posti siano riservati a personale in servizio a tempo indeterminato sulla base di una graduatoria formata mediante procedure di selezione

contestuali al concorso, che valorizzino, oltre alla preparazione teorica, anche l'esperienza maturata presso l'ente. Nel rispetto del predetto limite i bandi possono prevedere compensazioni quantitative tra le diverse figure professionali. Resta fermo il rispetto della dotazione complessiva di personale e della spesa stabilita in applicazione dell'articolo 63.

3 quinquies. Ai fini della copertura dei posti riservati di cui al comma 3 quater, per il personale in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso alla categoria sono richiesti almeno due anni di anzianità nel livello evoluto della categoria di provenienza o almeno dieci anni complessivamente maturati nella categoria medesima.

3 sexies. Nel rispetto dei principi fissati dalla vigente legislazione nazionale, i bandi di concorso possono prevedere, quale requisito per i concorrenti, un determinato luogo di residenza per l'accesso a determinate figure professionali, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato.

4. Con regolamento della Giunta provinciale vengono definiti i criteri e le modalità di ricorso alle diverse forme di accesso di cui al comma 1, i requisiti generali di accesso al lavoro in Provincia, le procedure relative agli adempimenti per i nuovi assunti, nonché i termini entro i quali devono concludersi le operazioni concorsuali. Per l'assunzione di personale per il quale è previsto il requisito della laurea, la Giunta provinciale individua i titoli di specializzazione e di esperienza che devono essere in ogni caso valutati nei concorsi per titoli e per titoli ed esami, tra cui il diploma di dottore di ricerca.

5. Per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali la Provincia e gli enti strumentali di cui al comma 01 possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato nel rispetto delle procedure di reclutamento disciplinate al comma 1. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, alla contrattazione collettiva provinciale è demandata la disciplina della materia dei contratti a tempo determinato in applicazione e nei limiti previsti da questa legge. In materia di violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori si applica l'articolo 36, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche).

5 bis. Le amministrazioni non possono ricorrere all'utilizzo del medesimo lavoratore, assunto con contratto a tempo determinato, per periodi di servizio superiori a tre anni nell'arco dell'ultimo quinquennio; il limite massimo dei tre anni va riferito ad ogni singola procedura di selezione pubblica. Questo comma non si applica ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato stipulati per finalità di sostituzione di lavoratori assenti.

5 ter. Le disposizioni di cui ai commi 5 e 5 bis non si applicano al personale appartenente al comparto scuola.

6. I cittadini degli Stati appartenenti all'Unione europea sono equiparati ai cittadini italiani ai fini dell'accesso al lavoro in Provincia. Il regolamento di cui al comma 4 individua i posti e le funzioni per i quali non può prescindere dalla cittadinanza italiana.

7. La Provincia e gli enti strumentali garantiscono l'integrale copertura della quota d'obbligo di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili), secondo le prescrizioni derivanti dalle convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 11 della medesima legge, regolanti il programma d'assunzione per l'inserimento lavorativo delle persone disabili. La Provincia e gli enti strumentali, anche oltre la quota d'obbligo ed al fine di effettuare celermente la sostituzione di personale disabile cessato dal servizio, promuovono, d'intesa con l'Agenzia del lavoro, l'effettuazione di stage formativi e di progetti di inserimento lavorativo per le persone disabili. Per il personale insegnante di ogni ordine e grado si provvede secondo le medesime modalità di copertura della quota d'obbligo adottate dallo Stato ⁽³¹⁾.

Art. 37 bis

Disposizioni per favorire l'inserimento lavorativo di persone disabili

1. Per favorire l'inserimento lavorativo di persone disabili in possesso dei requisiti previsti dalla legge n. 68 del 1999, non oltre il limite del 10 per cento della quota d'obbligo e con correlativo incremento oltre la quota d'obbligo di altrettante unità, per realizzare opere e attività affidate dalla Provincia, la Provincia individua le persone disabili in possesso dei requisiti previsti dalla legge n. 68 del 1999 chiamate a prestare servizio presso cooperative di primo e secondo grado, con riconoscimento dei costi di carattere organizzativo ed educativo e di supporto anche connessi alla situazione soggettiva del personale interessato. La Provincia, d'intesa con l'Agenzia del lavoro, verifica al massimo ogni tre anni la possibilità di reinserire nel proprio organico la persona interessata. Per questi fini la Giunta provinciale approva uno schema tipo di convenzione da stipulare con le cooperative.

2. Il comma 1 può applicarsi anche nei confronti di personale provinciale con difficoltà lavorative accertate, su disposizione di un'apposita commissione paritetica fra la Provincia e le organizzazioni sindacali rappresentative del comparto di appartenenza ⁽³²⁾.

Art. 38

Concorsi unici

1. Gli enti funzionali fanno fronte alle proprie esigenze di personale attraverso l'attivazione di processi di mobilità con la Provincia e con altri enti funzionali. A seguito dell'esito negativo delle procedure di mobilità, previ specifici accordi con la Provincia, gli enti funzionali provvedono in via preferenziale a reclutare il personale di cui necessitano mediante ricorso alle graduatorie dei vincitori dei concorsi unici espletati dalla Provincia.

2. Gli accordi di cui al comma 1 definiscono le modalità di svolgimento del concorso unico, i criteri per l'assegnazione del personale vincitore e per la ripartizione degli oneri.

3. È fatta salva la possibilità per gli enti funzionali di indire autonomamente concorsi per il reclutamento di specifiche professionalità, non reperibili con le modalità di cui al comma 1.

4. La Giunta provinciale è autorizzata a stipulare apposite convenzioni con la regione e gli enti locali per disciplinare l'effettuazione di concorsi unici per il reclutamento del rispettivo personale.

Art. 39

Commissioni di concorso

1. Le commissioni esaminatrici dei concorsi sono nominate dalla Giunta provinciale e sono costituite da esperti di provata competenza scelti tra dipendenti e dirigenti di pubbliche amministrazioni, anche in pensione, o tra persone esterne alle pubbliche amministrazioni, che non siano titolari di funzioni politico-istituzionali e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Almeno un terzo dei componenti delle commissioni di concorso è di sesso femminile; l'eventuale mancato rispetto di tale soglia è motivato nell'atto di nomina della commissione.

2. Con regolamento è stabilita la disciplina relativa alla composizione e al funzionamento delle commissioni nonché i criteri generali per la corresponsione dei compensi ai componenti delle commissioni esaminatrici previste da leggi o contratti nell'ambito di procedure esterne o interne di natura concorsuale, selettiva o accertativa,

tenendo conto del tipo di procedimento e dell'effettivo impegno richiesto ⁽³³⁾.

Art. 40

Approvazione della graduatoria

1. La Giunta provinciale approva la graduatoria degli idonei e dichiara i vincitori del concorso. Con il regolamento di cui all'articolo 37 si definisce la durata di validità e gli eventuali limiti di utilizzo della graduatoria.

2. La graduatoria approvata è pubblicata nel Bollettino ufficiale della regione Trentino - Alto Adige.

Art. 41

Conferimento dei posti

1. Ai candidati è comunicato l'esito del concorso e i vincitori sono invitati, entro trenta giorni, a presentare la documentazione comprovante il possesso dei requisiti prescritti dal bando e a sottoscrivere il contratto individuale di lavoro.

2. In caso di mancanza dei requisiti prescritti o di mancato rispetto, salvo giustificato motivo, del termine di cui al comma 1, il dirigente competente in materia di personale pronuncia la decadenza del candidato dalla graduatoria.

3. L'assegnazione del personale alle strutture organizzative è disposta dal dirigente generale competente in materia di organizzazione.

Art. 42

Contratto individuale

1. Il rapporto di lavoro si costituisce con la sottoscrizione del contratto individuale, anteriormente all'ammissione in servizio.

2. Il contratto individuale deve prevedere l'effettuazione di un periodo di prova.

3. In sede di prima applicazione della presente legge i dipendenti in servizio sono tenuti a sottoscrivere il contratto individuale di lavoro entro i tre mesi successivi alla stipulazione del primo contratto collettivo provinciale.

Art. 43

Formazione e lavoro

1. Con regolamento la Giunta provinciale definisce le modalità di accesso all'impiego, attraverso un periodo biennale di formazione e lavoro di giovani da 18 a 32 anni.

2. Durante il biennio di cui al comma 1, i giovani, oltre a espletare le mansioni pertinenti al proprio livello e profilo professionale, dovranno seguire appositi corsi di formazione, di aggiornamento e di perfezionamento.

Art. 44

Formazione, aggiornamento e sviluppo del personale

1. La Giunta provinciale, sentite le rappresentanze sindacali, definisce i criteri per la realizzazione delle iniziative formative e per la partecipazione del personale ad attività formative realizzate da altri soggetti pubblici o privati.

2. Le iniziative formative si svolgono in condizioni logistiche e temporali tali da consentire l'effettiva partecipazione dei dipendenti. I dipendenti sono tenuti a partecipare alle iniziative di formazione e aggiornamento professionale. I dipendenti degli enti funzionali della Provincia e degli enti locali possono essere ammessi a partecipare alle iniziative formative di cui al presente articolo secondo le modalità stabilite dalla Giunta provinciale e con onere a carico della Provincia.

3. Al fine di contribuire alla omogeneizzazione della preparazione professionale anche in funzione della realizzazione dei processi di mobilità della dirigenza tra le amministrazioni pubbliche, la Giunta può stabilire attraverso apposite convenzioni opportune forme di collaborazione con la regione Trentino - Alto Adige e con gli enti locali.

3 bis. Anche per favorire lo scambio internazionale di esperienze amministrative il personale di ruolo della Provincia e degli enti strumentali di cui all'articolo 33, comma 1, lettera a), della legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3 (Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino), può essere destinato a prestare temporaneamente servizio presso le amministrazioni pubbliche degli stati membri dell'Unione europea, nonché presso gli organismi dell'Unione europea, anche con collocamento in aspettativa senza assegni o con oneri che possono essere assunti in tutto o in parte dalla Provincia secondo specifici accordi con le amministrazioni interessate ⁽³⁴⁾.

Art. 45 *Mansioni*

1. Il dipendente provinciale è adibito alle mansioni proprie della qualifica attribuitagli in sede di assunzione o considerate equivalenti nell'ambito del sistema di classificazione professionale, nonché alle mansioni proprie o equivalenti della superiore qualifica successivamente acquisita per effetto dello sviluppo professionale nel sistema di classificazione professionale secondo i criteri, le modalità e le procedure previste dai contratti collettivi o a seguito del superamento delle prove concorsuali o di selezione previste dall'articolo 37, comma 1.

2. Per obiettive e documentate esigenze di servizio, con atto motivato del dirigente, il dipendente può essere adibito temporaneamente a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore, con diritto, per il corrispondente periodo, al relativo trattamento economico, nei seguenti casi:

- a) cessazioni dal servizio o nuove esigenze organizzative, per un periodo non superiore a dodici mesi, nel corso dei quali si provvede all'eventuale copertura definitiva del relativo posto nei modi previsti dall'ordinamento; decorso tale periodo non si possono conferire ulteriori incarichi allo stesso o ad altro dipendente per il medesimo posto;
- b) sostituzione di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie.

3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini di quest'articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti appartenenti alla qualifica superiore rispetto a quella rivestita dal dipendente.

4. Non sono considerabili ai fini dell'inquadramento del dipendente, dell'assegnazione di incarichi e ad ogni altro effetto l'esercizio di fatto di mansioni superiori o l'assegnazione di mansioni superiori in violazione di quanto previsto dal comma 2 salvo, in tale ultimo caso, il diritto del dipendente alla differenza di trattamento economico. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione con dolo o colpa grave è responsabile del maggior onere conseguente.

5. I contratti collettivi disciplinano il trattamento economico di cui al comma 2 e possono stabilire criteri applicativi del comma 3. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi concernenti le modalità di sviluppo professionale di cui al comma 1, in nessun

caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza comporta il diritto del dipendente ad avanzamenti automatici nel sistema di classificazione professionale.

6. La Giunta provinciale definisce, nell'ambito della spesa complessiva per il personale stabilita ai sensi dell'articolo 63, le risorse da destinare all'attuazione del comma 1, in relazione allo sviluppo professionale previsto dal sistema di classificazione del personale ⁽³⁵⁾.

Art. 46

Codice di comportamento

1. Il comportamento del dipendente provinciale si ispira a criteri di:

- a) pieno adempimento dei propri compiti;
- b) imparzialità;
- c) trasparenza;
- d) rispetto dei diritti dei cittadini.

2. Il dipendente non può impegnarsi in alcuna attività che contrasti con il corretto svolgimento delle proprie funzioni ed il pieno adempimento dei propri compiti.

3. Il dipendente non può accettare incarichi di collaborazione da parte di chi abbia interessi in decisioni o compiti che rientrano nelle sue sfere di competenza, né può accettare da soggetti diversi dall'amministrazione compensi o altre utilità per prestazioni rientranti nei compiti di ufficio.

4. Il dipendente non può accettare benefici o qualsivoglia utilità da parte di chi abbia interessi coinvolti nei compiti spettanti all'amministrazione o in decisioni che appartengono alla sua sfera di competenza.

5. Il dipendente, nel rispetto di quanto previsto dalla legge provinciale 30 novembre 1992, n. 23, deve garantire l'accesso dei cittadini alle informazioni alle quali essi abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia escluso dagli obblighi di riservatezza, fornire tutte le informazioni e le spiegazioni necessarie per individuare ed eliminare eventuali ostacoli.

6. La Giunta provinciale con proprio provvedimento adotta un apposito codice di comportamento, previa informazione alle rappresentanze sindacali da effettuarsi nelle forme di cui all'articolo 11, tenuto conto anche delle necessarie misure organizzative da adottare al fine di perseguire la migliore qualità dei servizi.

7. La Giunta provinciale impartisce direttive all'agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale perché il codice di comportamento di cui al comma 6 sia recepito nei contratti collettivi di cui al titolo V.

8. Fatte salve le responsabilità penali e amministrative, le violazioni del codice di comportamento devono essere considerate ai fini della valutazione delle responsabilità disciplinari.

9. Il codice di comportamento è sottoscritto dal dipendente unitamente al contratto individuale di lavoro.

Art. 46 bis

Disposizioni per l'utilizzo delle strumentazioni informatiche

1. Nel rispetto del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 (Codice dell'amministrazione digitale), del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali), e della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), per assicurare la funzionalità, la

sicurezza e il corretto impiego degli strumenti informatici e delle reti telematiche da parte degli utilizzatori, la Giunta provinciale con proprio provvedimento adotta un disciplinare che definisce le misure di tipo organizzativo e tecnologico e individua le condotte e le forme di controllo ammissibili ⁽³⁶⁾.

Art. 47 *Incompatibilità*

1. I dipendenti della Provincia non possono esercitare attività industriali, commerciali o professionali. I dipendenti, fuori dall'orario di servizio, possono essere autorizzati a svolgere attività saltuarie ed occasionali o comunque altre attività indicate come compatibili dalla Giunta provinciale. Ferma restando la disciplina delle incompatibilità prevista da quest'articolo, non è preclusa l'iscrizione dei dipendenti ad albi professionali o registri pubblici secondo quanto previsto dagli ordinamenti professionali.

1 bis. Il personale insegnante temporaneo e il restante personale con contratto a termine di durata non superiore ad un anno o con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno, previa autorizzazione della struttura competente in materia di gestione del personale, può svolgere altra attività a condizione che la stessa non determini conflitto di interessi con l'amministrazione di appartenenza o sia incompatibile con il rispetto degli obblighi di lavoro.

1 ter. Il personale insegnante temporaneo può in ogni caso assumere, senza necessità di autorizzazione, incarichi di insegnamento presso enti pubblici o privati purché la somma dei diversi carichi orari di insegnamento non superi il carico di orario massimo settimanale di insegnamento previsto per il personale insegnante della Provincia.

1 quater. Il personale docente della formazione professionale, previa autorizzazione del dirigente del servizio competente in materia di personale, può svolgere altre attività professionali e commerciali, purché non diano luogo a rapporti di lavoro subordinato, non siano di pregiudizio all'assolvimento dei compiti inerenti alla funzione docente e siano compatibili con l'orario di insegnamento e di servizio.

2. Per i fini di cui al comma 1 la Giunta provinciale provvede con regolamento a:

- a) determinare i criteri secondo i quali i dipendenti dell'amministrazione provinciale possono essere autorizzati ad assumere impieghi o incarichi presso altri soggetti pubblici o privati ovvero ad esercitare le attività di cui al comma 1;
- b) individuare tipologie di incarichi che, per le loro caratteristiche, si intendono autorizzate decorso un certo lasso di tempo dalla domanda senza che sia intervenuto un provvedimento di diniego o una richiesta di ulteriori elementi di valutazione.

3. Il dipendente provinciale deve dichiarare per iscritto tutti gli elementi che risultino rilevanti ai fini della valutazione dell'insussistenza di ragioni di incompatibilità e di conflitto di interessi connessi con l'incarico ricoperto.

4. I dirigenti sono tenuti a informare il dirigente del servizio competente in materia di gestione del personale sui casi di incompatibilità riguardanti il personale in servizio presso le strutture da loro dirette. Il dirigente competente in materia di gestione del personale diffida il dipendente a rimuovere la causa di incompatibilità fissandogli un termine. Sono fatte comunque salve le responsabilità amministrative e disciplinari. La mancata rimozione della cause di incompatibilità entro il termine prefissato costituisce causa di estinzione del rapporto di lavoro.

5. La pubblicità degli impieghi e degli incarichi di cui al presente articolo, nonché degli incarichi esterni affidati dalla Giunta provinciale a personale provinciale, è garantita dall'anagrafe degli incarichi dei dipendenti provinciali e degli enti funzionali, disciplinata dal regolamento di cui al comma 2 e curata dal servizio competente in materia di gestione del personale ⁽³⁷⁾.

Art. 47 bis
Disposizioni in materia di incarichi

1. Lo svolgimento di incarichi di collaudo di opere pubbliche di competenza della Provincia e dei suoi enti strumentali rientra negli obblighi di servizio del personale provinciale e può essere attribuito a personale in possesso dei requisiti individuati dall'articolo 24, commi 1 e 6, della legge provinciale 10 settembre 1993, n. 26 (legge provinciale sui lavori pubblici); la Giunta provinciale stabilisce criteri per l'affidamento di detti incarichi, nel rispetto dei principi di trasparenza e di rotazione. In materia di compensi incentivanti si applica quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

2. Se ricorrono i presupposti previsti dall'articolo 39 quinquies della legge provinciale 19 luglio 1990, n. 23 (legge sui contratti e sui beni provinciali), oppure si verifica quanto previsto dall'articolo 24, comma 6, della legge provinciale sui lavori pubblici, l'incarico di collaudo può essere affidato a personale dipendente di altri enti o ad altri soggetti.

3. Gli enti ed i soggetti che realizzano opere pubbliche possono chiedere alla Provincia, nel rispetto dei loro ordinamenti, di autorizzare, ai sensi dell'articolo 47, l'effettuazione dei collaudi da personale da essa dipendente. L'autorizzazione è concessa secondo criteri previsti dalla Giunta provinciale nel rispetto dei principi di trasparenza e di rotazione.

4. Rientra negli obblighi di servizio del personale provinciale in possesso dei necessari requisiti anche l'espletamento di incarichi di amministratore o di revisore dei conti presso le agenzie e gli enti strumentali individuati rispettivamente dagli articoli 32 e 33 della legge provinciale n. 3 del 2006. L'incarico è disposto sentito il personale interessato. Le relative indennità di carica o i compensi comunque denominati compresi gli oneri riflessi ed esclusi i rimborsi spese che sono corrisposti direttamente, sono versati dagli enti interessati al bilancio della Provincia e affluiscono al fondo per la retribuzione di posizione e risultato per il personale con qualifica di dirigente e direttore e al fondo produttività per il restante personale e sono corrisposti annualmente a favore dei titolari degli incarichi nella misura fissata dalla contrattazione collettiva. In ogni caso l'importo corrisposto annualmente non può essere superiore al 25 per cento della retribuzione lorda fondamentale spettante al personale interessato in quello stesso anno.

5. I commi 1, 3 e 4 si applicano agli incarichi attribuiti o autorizzati a decorrere dal 1° gennaio 2011; il comma 4 si applica anche per i compensi da attribuire dal 1° gennaio 2011 per incarichi già conferiti alla data di entrata in vigore di quest'articolo ⁽³⁸⁾.

Art. 48
Orario di servizio e orario di lavoro

1. L'articolazione dell'orario di servizio nonché l'orario di apertura al pubblico sono stabiliti con provvedimento della Giunta provinciale tenuto conto delle esigenze organizzative delle strutture dell'amministrazione, anche per favorire l'armonizzazione degli orari di servizio con quelli delle altre amministrazioni pubbliche e del lavoro privato e con la domanda dell'utenza.

2. L'orario di lavoro, nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale, è funzionale all'orario di servizio.

Art. 49
Pari opportunità

1. La Provincia garantisce pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso

all'impiego, nello sviluppo professionale, nel trattamento del personale. In particolare:

- a) adotta specifici provvedimenti per assicurare pari dignità di uomini e donne sul lavoro;
- b) garantisce la partecipazione delle donne ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto alla loro presenza nelle aree organizzative interessate;
- c) adotta specifiche iniziative per favorire il riequilibrio nelle unità organizzative, nelle qualifiche e nei profili professionali, tra presenza maschile e femminile;
- d) sviluppa o aderisce a idonei progetti o iniziative finalizzati al perseguimento degli obiettivi di quest'articolo.

2. La Provincia, sentito il comitato pari opportunità e, se presente, il referente per la conciliazione, predispone un documento programmatico e attuativo, denominato piano di azioni positive per le pari opportunità, finalizzato sia a valutare le situazioni di sottorappresentazione di genere che a individuare le azioni per il bilanciamento delle situazioni esistenti, anche sulla base dei dati e delle informazioni fornite dal rapporto previsto dal comma 4. Questo documento ha validità per l'intera legislatura ed è sottoposto, se necessario, ad aggiornamento annuale.

3. La Provincia consulta il comitato pari opportunità sulle tematiche generali che incidono sulla qualità dell'ambiente di lavoro e sull'organizzazione dell'attività lavorativa, con particolare riferimento al reale conseguimento di condizioni di pari opportunità in ordine agli accessi, ai percorsi formativi e alle posizioni organizzative.

4. La Provincia elabora annualmente e rende disponibile, anche attraverso la pubblicazione sul proprio sito, un rapporto informativo riportante i dati più significativi differenziati per genere riguardanti tra l'altro la distribuzione del part-time distinto per categoria, l'erogazione delle indennità distinte per dipartimenti, gli incarichi di livello dirigenziale e di direttore, i carichi di famiglia delle lavoratrici e dei lavoratori in servizio presso la Provincia e i suoi enti strumentali. Il rapporto è illustrato alla competente commissione permanente del Consiglio provinciale e trasmesso al comitato pari opportunità e, se presente, al referente per la conciliazione.

5. Nel caso di pari merito nelle graduatorie di concorsi e selezioni, la preferenza nell'assunzione o nell'avanzamento è data, dopo aver rispettato le preferenze previste dalla normativa, al genere meno rappresentato nella specifica figura professionale o qualifica. Nei concorsi e selezioni i periodi di lavoro a tempo parziale svolti per esigenze di cura dei figli fino a dieci anni, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado non autosufficienti sono considerati come periodi a tempo pieno sia ai fini dell'accesso sia ai fini dei titoli.

6. La Provincia offre, di regola, modelli di lavoro e di orario e forme di organizzazione per soddisfare la domanda di conciliazione di entrambi i generi tra i tempi familiari e i tempi di lavoro. Obiettivi in tal senso sono stabiliti nel piano di azioni positive per le pari opportunità ⁽³⁹⁾.

Capo II

Sanzioni e procedimento disciplinare

Art. 50

Sanzioni disciplinari e responsabilità

1. Ferme restando le responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile stabilite dalle norme vigenti, ai dipendenti si applicano l'articolo 2106 del codice civile e l'articolo 7, commi primo, quinto e ottavo, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Salvo quanto disposto dagli articoli 19, 46 comma 8, 47 e 51 della presente legge, le violazioni disciplinari e le relative sanzioni sono definite dai contratti collettivi di cui al

titolo V. La Giunta provinciale non autorizza la sottoscrizione definitiva degli accordi per il rinnovo dei contratti collettivi provinciali di lavoro che non siano conformi alle disposizioni in materia disciplinare previste dall'articolo 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15 (Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti), e che non prevedano l'equipollenza tra l'affissione del codice disciplinare all'ingresso della sede di lavoro e la sua pubblicazione nel sito internet dell'amministrazione ⁽⁴⁰⁾.

Art. 51

Procedimento disciplinare e collegio arbitrale

1. Qualora il dirigente venga a conoscenza di un fatto che possa dare luogo all'irrogazione di una sanzione disciplinare, diversa dal rimprovero verbale, commesso da un dipendente assegnato alla struttura organizzativa da lui diretta, compiuti gli opportuni accertamenti, lo segnala al servizio competente in materia di gestione del personale. Il dirigente del servizio competente in materia di gestione del personale contesta in forma scritta l'addebito al dipendente.

2. A seguito della contestazione dell'addebito il dipendente viene sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3. Quando la sanzione da applicare consiste in un rimprovero verbale provvede direttamente il dirigente della struttura cui il dipendente è assegnato; quando consiste in altro addebito provvede il dirigente competente in materia di gestione del personale.

4. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.

5. *omissis*

6. *omissis*

7. La contestazione degli addebiti e l'irrogazione delle sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti è effettuata dalla Giunta provinciale previo espletamento delle procedure di cui al presente articolo da parte dell'assessore competente in materia di personale.

8. *omissis*

9. Le sanzioni inflitte sono registrate sulla scheda personale del dipendente, a cura del servizio competente in materia di gestione del personale.

10. *omissis* ⁽⁴¹⁾

Capo III

Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 52

Procedure di licenziamento

1. Il licenziamento è disposto, per i dirigenti, dalla Giunta provinciale e, per il restante personale, dal dirigente competente in materia di gestione del personale, su proposta del dirigente della struttura di assegnazione.

2. Al licenziamento per motivi soggettivi si applicano le disposizioni in materia di procedimento disciplinare.

Art. 53

Passaggio di dipendenti ad aziende o società private

1. Nel caso di passaggio di dipendenti dalla Provincia o da enti funzionali da essa dipendenti a società private per effetto di leggi provinciali che attribuiscono alle medesime società funzioni esercitate dagli stessi enti, si applica la disciplina del trasferimento d'azienda di cui all'articolo 2112 del codice civile e successive modificazioni.

1 bis. Nel caso di trasferimento di funzioni ai soggetti di cui all'articolo 33, comma 1, della legge provinciale n. 3 del 2006, in alternativa a quanto previsto dal comma 1, la Provincia può mettere temporaneamente a disposizione, per la durata delle relative esigenze organizzative, il personale adibito in via esclusiva o prevalente alle funzioni oggetto di trasferimento. In tal caso si applica l'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30); quando quest'ultimo articolo richiede il consenso dell'interessato è applicabile, per il relativo trattamento economico, l'articolo 23 bis, comma 7, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche). I rapporti tra la Provincia e i predetti soggetti sono regolati con apposita convenzione; per la relativa spesa si applica l'articolo 7 (Misure per il contenimento delle spese relative alla gestione del personale provinciale messo a disposizione di altri soggetti), commi 1, 2 e 6, della legge provinciale 29 dicembre 2005, n. 20.

1 ter. Il comma 1 bis si applica anche se la Provincia, previa informativa sindacale, mette temporaneamente proprio personale a disposizione dei soggetti previsti dal medesimo comma per le ragioni individuate dall'articolo 30, comma 1, del decreto legislativo n. 276 del 2003.

1 quater. Previa accordo con la Provincia e il personale interessato e previa informazione sindacale, i soggetti previsti dall'articolo 33, comma 1, della legge provinciale n. 3 del 2006 possono mettere il personale provinciale a disposizione di soggetti alla cui costituzione essi stessi partecipano in conformità ai rispettivi ordinamenti e di soggetti con i quali essi intrattengono rapporti convenzionali per il raggiungimento delle finalità loro proprie anche secondo quanto previsto dall'articolo 19 della legge provinciale 13 dicembre 1999, n. 6 (legge provinciale sugli incentivi alle imprese) ⁽⁴²⁾.

Art. 53 bis

Incarichi a dipendenti cessati dal servizio

1. Per garantire la piena ed effettiva trasparenza e imparzialità dell'azione amministrativa, al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cessato volontariamente dal servizio in difetto del requisito previsto per il pensionamento di vecchiaia, ma in possesso del requisito contributivo per l'ottenimento della pensione anticipata di anzianità, non possono essere conferiti incarichi di consulenza, di collaborazione, di studio e di ricerca da parte delle amministrazioni con cui tale personale ha avuto rapporti di lavoro o di impiego nei cinque anni precedenti a quello della cessazione dal servizio. Il divieto perdura finché non siano trascorsi cinque anni dalla data di effettiva cessazione dal servizio.

2. Il divieto di cui al comma 1 non si applica nel caso di incarichi da prestare a titolo gratuito. Sono tali gli incarichi per i quali non sono previsti né corrisposti emolumenti specifici, fatto comunque salvo il rimborso delle eventuali spese previste nell'atto di incarico.

3. In caso di inottemperanza del divieto di cui al comma 1 è disposta la decadenza dall'incarico ⁽⁴³⁾.

Titolo V
Relazioni sindacali e partecipazione

Art. 54
Contrattazione collettiva provinciale

1. La contrattazione collettiva provinciale, nel rispetto del principio della omogeneizzazione dei contratti della Provincia, degli enti funzionali da essa dipendenti, della regione Trentino - Alto Adige e degli enti locali, nel rispetto del decreto legislativo 24 luglio 1996, n. 433 e dei principi di cui al decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 35 in materia di personale della scuola e in armonia con i principi stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, si svolge per comparti comprendenti settori dell'amministrazione omogenei o affini su tutte le materie relative al rapporto di lavoro con esclusione di quelle riservate alla legge provinciale, ad atti normativi e amministrativi secondo quanto disposto dall'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421. I contratti collettivi sono stipulati dall'agenzia di cui all'articolo 58 per la Provincia e, per la parte sindacale, dalle organizzazioni sindacali rappresentative del personale della Provincia e degli enti funzionali.

2. La Giunta con apposito regolamento può individuare comparti di contrattazione nelle materie di competenza provinciale, tenuto conto dei comparti individuati a livello nazionale e sulla base di accordi stipulati tra l'agenzia di cui all'articolo 58 e le confederazioni maggiormente rappresentative del personale.

2 bis. La contrattazione collettiva provinciale si articola:

- a) nel contratto collettivo quadro, che regola istituti comuni a tutti i comparti e aree di contrattazione;
- b) nel contratto collettivo di comparto, che regola le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali del comparto, anche per distinte aree di contrattazione definite dal contratto collettivo quadro;
- c) nel contratto di settore e nel contratto decentrato, per i quali l'individuazione delle delegazioni trattanti, delle materie di competenza, dei limiti e delle procedure negoziali sono stabiliti dal contratto di comparto.

3. I contratti collettivi prevedono distinte disposizioni per particolari categorie di personale, tra cui i vigili del fuoco e il personale forestale che svolge funzioni di polizia già spettanti al corpo forestale dello Stato, nonché per il personale delle professioni sanitarie e per il personale addetto alle funzioni del catasto e libro fondiario. La Giunta provinciale formula specifiche direttive per armonizzare tali disposizioni con quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

4. Per ciascun comparto è istituita un'autonoma area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale. I contratti sono stipulati dall'agenzia di cui all'articolo 58 per la Provincia e per gli enti funzionali e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza provinciale e degli enti funzionali.

5. La contrattazione del personale con qualifica di direttore si svolge in collegamento a quella del personale con qualifica dirigenziale.

6. Il rapporto di lavoro della dirigenza medica e veterinaria è definito in una apposita area di contrattazione alle cui trattative partecipano l'agenzia di cui all'articolo 58 per la Provincia e gli enti funzionali e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali rappresentative del personale medico e veterinario della Provincia e degli enti funzionali.

7. *omissis*

8. Fatto salvo quanto disposto dai contratti collettivi, i medesimi hanno durata triennale per la parte normativa e per la parte economica salva la diversa durata dagli stessi indicata. La normativa derivante dal contratto conserva provvisoriamente efficacia

dopo la scadenza, fino a che intervenga un nuovo contratto.

9. In nessun caso possono essere previsti oneri aggiuntivi oltre il periodo di validità dei contratti, in particolare per effetto della decorrenza degli effetti a regime ⁽⁴⁴⁾.

Art. 55

Rappresentatività delle organizzazioni del personale

1. Sono considerate rappresentative del personale le organizzazioni dei lavoratori a cui risultino iscritti almeno il cinque per cento del totale dei dipendenti che hanno rilasciato la propria delega alle organizzazioni sindacali con riferimento a ciascuna area di contrattazione ovvero, qualora costituite, quelle che abbiano riportato almeno il cinque per cento dei voti nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

1 bis. Alla raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe provvede l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale (APRAN) su comunicazione delle rispettive amministrazioni. Le amministrazioni comunicano i medesimi dati alle organizzazioni sindacali, che entro i successivi quindici giorni possono presentare osservazioni all'APRAN. Eventuali contestazioni sono esaminate e decise da un comitato paritetico al quale partecipano l'APRAN e le organizzazioni sindacali ammesse all'area di contrattazione interessata. La comunicazione e l'accesso ai dati garantiscono il rispetto della disciplina sulla riservatezza di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

1 bis 1. Le organizzazioni sindacali rappresentative possono promuovere, previa sottoscrizione di un accordo provinciale quadro, la costituzione di rappresentanze sindacali unitarie sul luogo di lavoro (RSU). Il medesimo accordo definisce il funzionamento delle RSU. In attesa della definizione del suddetto accordo la rappresentanza dei lavoratori sul luogo di lavoro viene garantita dalle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 54, comma 1.

1 ter. In caso di pluralità di deleghe, il dipendente deve esplicitare l'opzione per l'organizzazione sindacale da cui intende farsi rappresentare, ferme restando le trattenute a favore delle organizzazioni sindacali. In mancanza di opzione la delega di rappresentanza non è attribuita a nessuna organizzazione sindacale.

1 quater. Il possesso del requisito di cui al comma 1 è accertato dall'APRAN, prima dell'avvio di ogni trattativa relativa al nuovo periodo contrattuale. La rappresentatività è data dalla media annuale delle deleghe sindacali rilasciate a ciascuna organizzazione sindacale in ciascun mese dell'anno che precede il nuovo periodo contrattuale. Per il comparto scuola, ai fini del calcolo della media annuale, sono considerati i mesi di servizio effettivo.

1 quinquies. I contratti collettivi dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva provinciale anche decentrati e di settore sono efficaci qualora siano sottoscritti dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1 che rappresentino nel loro complesso, in ciascun comparto o area di contrattazione, almeno il 50 per cento più uno del personale dell'ultimo dato associativo rilevato. Gli accordi provinciali quadro sono efficaci qualora siano sottoscritti dalle organizzazioni sindacali che siano rappresentative in almeno due comparti di contrattazione pubblica provinciale che assommino almeno il 50 per cento del personale assunto a tempo indeterminato appartenente a tutti i comparti di contrattazione. Le organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare alle trattative e a sottoscrivere contratti collettivi di settore o decentrati sono quelle rappresentative ai sensi del comma 1 che siano firmatarie del corrispondente contratto collettivo di comparto ⁽⁴⁵⁾.

Art. 56

Partecipazione all'organizzazione del lavoro

1. La contrattazione collettiva provinciale definisce le forme di partecipazione delle rappresentanze del personale ai fini della organizzazione del lavoro.

Art. 57

Trattamento economico

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio del personale provinciale è definito dai contratti collettivi in modo da non prevedere aumenti retributivi in conseguenza di automatismi stipendiali correlati esclusivamente all'anzianità di servizio. La contrattazione collettiva disciplina le forme di progressione economica orizzontale nel rispetto del criterio della valutazione della prestazione, dell'esperienza professionale e del merito. La contrattazione collettiva disciplina inoltre le forme di progressione economica verticale nell'ambito della stessa categoria secondo modalità di selezione che prevedono la verifica della professionalità ed esperienza acquisite attraverso prove selettive.

2. Il contratto collettivo definisce, secondo criteri obiettivi di misurazione, i trattamenti economici accessori collegati alla produttività individuale e alla produttività collettiva, tenendo conto dell'apporto di ciascun dipendente e dello svolgimento di attività di particolare impegno, nonché allo svolgimento di attività particolarmente e obiettivamente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

2 bis. I contratti previsti dall'articolo 54, comma 2 bis, disciplinano l'incentivazione della produttività individuale e collettiva nel rispetto del principio della piena autonomia dei responsabili delle strutture organizzative nell'individuazione degli obiettivi nonché nella valutazione dei risultati collettivi e individuali conseguiti dal personale dipendente.

2 ter. I contratti collettivi disciplinano anche le forme di progressione economica per il personale con qualifica di direttore.

3. La Provincia garantisce ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dal contratto collettivo.

4. Compete ai dirigenti la valutazione dell'apporto partecipativo di ciascun dipendente all'attività della struttura, nell'ambito di criteri obiettivi definiti con deliberazione della Giunta provinciale.

5. Al fine di assicurare economicità all'azione amministrativa ed efficienza all'organizzazione nell'ambito del contratto collettivo, è individuato un fondo costituito da una percentuale dei risparmi di gestione, ripartito per strutture organizzative, per rafforzare il rapporto diretto tra effettive prestazioni lavorative rese e la retribuzione corrisposta ⁽⁴⁶⁾.

Art. 58

Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale

1. L'agenzia istituita con l'articolo 37 della legge provinciale 3 settembre 1993, n. 23, come da ultimo modificato dall'articolo 46 della legge provinciale 3 febbraio 1995, n. 1, assume la denominazione di agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale e costituisce organo della Provincia competente a rappresentare l'amministrazione in sede di contrattazione collettiva e alla sottoscrizione dei contratti e degli accordi di cui alla presente legge.

2. L'agenzia è sottoposta alla vigilanza del Presidente della Giunta.

3. L'agenzia è composta da tre membri dei quali uno con funzioni di presidente titolato a sottoscrivere i contratti, nominati dalla Giunta provinciale tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali, di organizzazione e di gestione

del personale, con riferimento a strutture complesse sia pubbliche che private, o di diritto del lavoro o finanza pubblica. Non possono far parte dell'agenzia persone che rivestano incarichi pubblici elettivi, o cariche in partiti politici, ovvero che ricoprano o abbiano ricoperto nei cinque anni precedenti alla data di nomina cariche in organizzazioni sindacali. L'incompatibilità si intende estesa a qualsiasi rapporto di carattere professionale o di consulenza con le predette organizzazioni sindacali o politiche. La durata in carica dei membri dell'agenzia è stabilita dalla Giunta per un massimo di quattro anni in relazione alle scadenze contrattuali. I membri possono essere riconfermati alla scadenza dell'incarico. Il presidente può designare un componente dell'agenzia a svolgere, in caso di sua assenza o impedimento, le funzioni di vicario, con la facoltà di sottoscrizione dei contratti.

4. A seguito della individuazione di comparti o aree di contrattazione l'agenzia è integrata fino al massimo di due componenti per ciascuna area o comparto di contrattazione da nominare nel rispetto dei requisiti e con le modalità di cui al comma 3.

5. L'agenzia adotta un regolamento interno per la disciplina della propria organizzazione e del proprio funzionamento.

6. Al presidente spetta, oltre al rimborso delle spese, una indennità di carica annua fino a 70.000 euro. Agli altri membri spetta, oltre al rimborso delle spese, una indennità di carica annua determinata dalla Giunta provinciale pari al massimo dell'ottanta per cento della indennità prevista per il presidente da stabilire in relazione alla specificità dell'incarico conferito. La giunta può aggiornare l'indennità di carica sulla base delle variazioni degli indici del costo della vita calcolati dall'ISTAT.

7. Per il proprio funzionamento e per la realizzazione dei compiti affidati, l'agenzia si avvale di personale messo a disposizione dalla Provincia e di non più di due esperti, in materia di organizzazione o valutazione del lavoro, utilizzabili nelle forme e per le esigenze previste dal regolamento di cui al comma 5.

8. L'agenzia è autorizzata alla contrattazione collettiva per la regione Trentino - Alto Adige, gli enti locali e per le IPAB qualora tali enti intendessero avvalersene. In tal caso è integrata, per la relativa contrattazione collettiva, fino al massimo di due componenti espressi dagli enti cui si riferisce la contrattazione ⁽⁴⁷⁾.

Art. 59

Indirizzi per la contrattazione e controllo della spesa

1. L'agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale è tenuta al rispetto delle direttive impartite dalla Giunta relative agli obiettivi cui deve ispirarsi la contrattazione, ai limiti di spesa determinati dal Presidente della Giunta provinciale in relazione alle risorse finanziarie complessivamente disponibili e comunque nel rispetto dei limiti massimi di spesa autorizzati con legge finanziaria provinciale, ai criteri di distribuzione delle risorse al personale e ad ogni altro elemento utile per il rispetto degli indirizzi impartiti.

2. La Giunta provvede annualmente alla valutazione della spesa per il personale impiegato presso la Provincia e i suoi enti funzionali, per verificare l'eventuale superamento dei limiti di spesa sulla base di rilevazioni organizzative e finanziarie.

3. Per consentire la verifica della spesa, i contratti collettivi sono corredati da appositi prospetti contenenti la quantificazione degli oneri, nonché la indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale. I contratti collettivi prevedono la possibilità di prorogare l'efficacia temporale del contratto ovvero di sospenderne l'esecuzione parziale o totale in caso di accertata esorbitanza dei limiti di spesa.

Art. 60

Procedimento di contrattazione

1. L'agenzia entro cinque giorni dalla conclusione delle trattative trasmette alla Giunta il testo concordato per la stipulazione degli accordi e dei contratti collettivi, corredato di appositi prospetti contenenti l'individuazione del personale interessato, dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto nonché la quantificazione complessiva della spesa.

2. La Giunta, verificata la conformità alle direttive impartite, si pronuncia entro quindici giorni dal ricevimento del testo di cui al comma 1. Decorso tale termine l'autorizzazione si intende rilasciata.

3. *omissis* ⁽⁴⁸⁾

4. Non è in alcun caso autorizzata la sottoscrizione di contratti collettivi che comportino direttamente o indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, impegni di spesa eccedenti quella stabilita a tal fine dalla legge finanziaria e dal bilancio della Provincia.

Art. 61

Interpretazione autentica del contratto

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con la procedura di cui all'articolo 60, sostituisce la clausola in questione con effetto dalla vigenza del contratto.

Titolo VI

Norme finali e transitorie e abrogazioni

Art. 62

Enti funzionali

1. *omissis*

2. *omissis*

3. *omissis*

3 bis. Qualora, a seguito dei concorsi espletati da enti funzionali della Provincia per l'assunzione con contratto a tempo determinato ai fini dell'affidamento dell'incarico di direttore o di dirigente, risulti vincitore un dipendente della Provincia o di un ente funzionale, il dipendente, a decorrere dalla data di sottoscrizione del contratto individuale, è posto in aspettativa senza assegni per la durata dell'incarico e per quella degli eventuali rinnovi. Tale dipendente è considerato ai fini della dotazione organica complessiva del personale di cui all'articolo 63 ⁽⁴⁹⁾.

Art. 63

Dotazione complessiva del personale

1. Ai fini del contenimento della spesa corrente, la dotazione complessiva del personale assunto con contratto a tempo indeterminato, con esclusione del personale insegnante della scuola a carattere statale, è stabilita dalla legge finanziaria; la medesima legge fissa altresì la spesa da prevedere in bilancio per tutto il personale provinciale, ivi compreso quello assunto a tempo determinato, in comando o messo a disposizione.

Eventuali integrazioni alla predetta spesa mediante prelievi dal fondo di riserva di cui all'articolo 20 della legge provinciale 14 settembre 1979, n. 7 (Norme in materia di bilancio e di contabilità generale della Provincia autonoma di Trento), come da ultimo modificato dagli articoli 2 e 7 della legge provinciale 23 febbraio 1998, n. 3, possono essere effettuati in misura non superiore al 2 per cento. E' comunque consentito l'inquadramento del personale trasferito dallo Stato, dalle regioni e dagli altri enti pubblici in applicazione di disposizioni legislative statali, regionali e provinciali.

2. Nell'ambito della dotazione complessiva e della spesa stabilita ai sensi del comma 1 la Giunta provinciale determina la distribuzione di personale fra le diverse qualifiche e categorie. La distribuzione tiene conto anche delle modifiche che si intendono apportare alla composizione qualitativa della distribuzione del personale e alle modalità per il rientro di personale dal tempo parziale temporaneo al tempo pieno nel caso di momentanea carenza di posti nella dotazione complessiva, con successivo riassorbimento entro la dotazione.

2 bis. In relazione a quanto previsto dall'articolo 6 della legge provinciale 28 agosto 1989, n. 6 (Organizzazione amministrativa provinciale in materia di istruzione), il fabbisogno di personale non docente a tempo indeterminato è formulato nei limiti della dotazione complessiva di personale di cui al comma 1. Ulteriori fabbisogni di personale non docente sono coperti con personale a tempo determinato; a tale scopo sono prioritariamente utilizzate le graduatorie vigenti per l'assunzione a tempo indeterminato. Le disposizioni di questo comma si applicano, in quanto compatibili, anche con riferimento ai fabbisogni di personale insegnante dei centri di formazione professionale della Provincia e delle scuole provinciali dell'infanzia.

2 ter. Nel caso di indisponibilità di posti nella dotazione complessiva di personale, qualora ricorrano esigenze di servizio non procrastinabili, la Provincia può provvedere, nel limite di spesa di cui al comma 1, con assunzioni a tempo determinato di durata non superiore all'anno e comunque non oltre i 180 giorni successivi alla data di entrata in vigore della legge finanziaria relativa all'esercizio successivo a quello in cui sono state disposte le assunzioni medesime.

3. L'applicazione dell'articolo 45 è rinviata fino alla revisione degli inquadramenti operata dalla contrattazione collettiva ⁽⁵⁰⁾.

Art. 64

Qualifica ad esaurimento

1. Il personale rivestente nel previgente ordinamento la qualifica di dirigente generale è collocato ad esaurimento nella medesima qualifica.

2. *omissis* ⁽⁵¹⁾

3. Fermo restando quanto disposto dal capo II del titolo III, al personale di cui al comma 1 sono conferiti gli incarichi relativi alla posizione funzionale di dirigente generale di cui agli articoli 26 e 27 con le modalità dagli stessi previsti.

Art. 65

Adeguamento dell'organizzazione

1. *omissis*

2. *omissis*

3. Ai fini dell'applicazione del principio della distinzione tra funzioni di indirizzo e funzioni di gestione di cui all'articolo 2 della presente legge alle agenzie della Provincia istituite con leggi provinciali 16 giugno 1983, n. 19 (Organizzazione degli interventi di

politica del lavoro), 3 settembre 1993, n. 23 (Disposizioni concernenti l'autorizzazione e la variazione di spese previste da leggi provinciali e altre disposizioni finanziarie assunte per la formazione dell'assestamento del bilancio annuale e pluriennale della Provincia autonoma di Trento) e all'azienda per la promozione turistica del Trentino di cui alla legge provinciale 4 agosto 1986, n. 21, la Giunta ridefinisce con regolamento i rapporti tra le competenze dei consigli di amministrazione e le competenze della dirigenza ⁽⁵²⁾.

Art. 66

Disposizioni per la revisione degli inquadramenti

1. La Giunta provinciale formula all'agenzia per le relazioni negoziali apposite direttive per la revisione, nell'ambito della contrattazione collettiva, del sistema di classificazione degli inquadramenti del personale dipendente della Provincia e dei suoi enti funzionali, al fine di assicurare la corrispondenza del trattamento giuridico ed economico alla tipologia delle mansioni svolte.

2. Nelle direttive di cui al comma 1 la Giunta impartisce all'agenzia indicazioni al fine di prevedere una specifica qualificazione al personale in possesso di abilitazione professionale utilizzato per lo svolgimento di compiti specifici per i quali risulta necessaria l'abilitazione richiesta, nonché del personale comunque in possesso di laurea o diploma universitario che svolga compiti specialistici ovvero di eccellenza strumentale per lo svolgimento dell'azione amministrativa.

Art. 67

Corpo forestale provinciale

1. E' istituito il corpo forestale provinciale. Ferma restando la competenza della contrattazione collettiva a definire la disciplina del rapporto di lavoro, la Giunta provinciale, con regolamento di organizzazione, definisce le funzioni, la composizione e le modalità di accesso al corpo forestale. La Giunta, con le modalità di cui all'articolo 65, è autorizzata a ridefinire l'articolazione e le competenze dei servizi foreste, faunistico, parchi e foreste demaniali, azienda speciale di sistemazione montana e il dipartimento in cui detti servizi sono compresi ⁽⁵³⁾.

Art. 67 bis

Corpo permanente dei vigili del fuoco

1. Ferma restando la competenza della contrattazione collettiva a definire la disciplina del rapporto di lavoro, la Giunta provinciale, con regolamento di organizzazione, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente articolo, definisce le funzioni, ivi compresa quella di supporto tecnico, la composizione e le modalità di accesso al corpo permanente dei vigili del fuoco di cui all'articolo 14 della legge provinciale 22 agosto 1988, n. 26 (Norme in materia di servizi antincendi) ⁽⁵⁴⁾.

Art. 68

Informazione consiliare

1. Almeno quindici giorni prima dell'adozione, le proposte dei regolamenti di organizzazione di cui agli articoli 3, 8, 21, 37, 43, 47, 54 e 65 sono trasmesse alla competente commissione consiliare, la quale si esprime.

Art. 68 bis
Funzioni di segretario della Giunta provinciale

1. Le funzioni di segretario della Giunta provinciale sono esercitate dal dirigente del servizio competente per le attività di segreteria della Giunta o, in caso di sua assenza o impedimento, dal dirigente di cui al comma 2 ovvero, in caso di assenza o impedimento anche di quest'ultimo, dal sostituto del dirigente del servizio competente per le attività di segreteria della Giunta, individuato ai sensi dell'articolo 34.

2. Allorché la Giunta esercita le attribuzioni di vigilanza e tutela, le funzioni di segretario della Giunta sono esercitate dal dirigente del servizio competente in materia di enti locali o, in caso di sua assenza o impedimento, dal suo sostituto individuato ai sensi dell'articolo 34 ⁽⁵⁵⁾.

Art. 69
Norma transitoria

1. Salvo che per le materie riservate alla legge, gli accordi sindacali recepiti con legge provinciale ovvero con decreto del Presidente della Giunta provinciale e le norme generali e speciali applicate al personale della Provincia autonoma di Trento e dei suoi enti funzionali, vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge e non abrogate, costituiscono la disciplina del rapporto di lavoro. Tali disposizioni sono inapplicabili a seguito della stipulazione dei contratti collettivi disciplinati dalla presente legge in relazione ai soggetti e alle materie dagli stessi contemplate. Le disposizioni vigenti cessano in ogni caso di produrre effetti dal momento della sottoscrizione, per ciascun ambito di riferimento, del secondo contratto collettivo previsto dalla presente legge.

2. Fino all'adozione di una diversa disciplina contrattuale secondo quanto previsto dal comma 1, in materia di sanzioni e procedimento disciplinare, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui ai titoli XII e XIII della legge provinciale 29 aprile 1983, n. 12 nonché le norme che regolano le corrispondenti materie negli enti funzionali della Provincia.

3. Per quanto non disposto dalla presente legge ovvero, sulla base di questa dai regolamenti di cui agli articoli 8, 21 e 37, nelle materie oggetto di riserva di legge continuano ad applicarsi le norme vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 70
Norme abrogate

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 69 sono abrogate le disposizioni incompatibili con la presente legge e in particolare le seguenti norme:

- articoli 1; 2; 10; 11; 12; 13; 14, comma 3; 15; 16; 22; 25; 27; 28; 31; 34; 35; 37; 38; 39; 40; 41; 42; 43; 45; 46; 49; 52; 53; 54; 55; 56; 58; 59; 60, commi 2, 3, 4, 5, 6; 73; 81, comma 3; 82, commi 1, 2, 3, 4, 6, 7; 123, commi 1, 3, 4, 5; 124; 125; 127; 128; 129; 132; 134, commi 2, 5, 6; 158; 159; 177; 178, commi 1, 4; 203; 204; 205; 206; 207; 208; 209; 210; 211; 212; 213 della legge provinciale 29 aprile 1983, n. 12;
- articolo 2 della legge provinciale 17 dicembre 1993, n. 43 (Norme in materia di personale e provvidenze integrative in materia sanitaria);
- articolo 7 della legge provinciale 8 giugno 1987, n. 10 (Norme concernenti inquadramenti nel ruolo unico provinciale e disposizioni in materia di personale);
- legge provinciale 21 marzo 1988, n. 12 (Disposizioni speciali e transitorie per la nomina a dirigente);

- legge provinciale 30 marzo 1989, n. 1 (Norme generali in materia di assetto della disciplina del rapporto di impiego del personale della Provincia);
- articoli 2, comma 2; 8; 9; 11; 12 della legge provinciale 19 maggio 1992, n. 15 (Norme in materia di concorsi pubblici ed interni ed altre disposizioni in materia di ordinamento dei servizi e del personale della Provincia autonoma di Trento);
- articolo 4, commi 1, 2, 3 della legge provinciale 1 febbraio 1993, n. 3 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Provincia autonoma di Trento - legge finanziaria);
- articoli 13 e 14 della legge provinciale 30 novembre 1992, n. 23 (Principi per la democratizzazione, la semplificazione e la partecipazione all'azione amministrativa provinciale e norme in materia di procedimento amministrativo);
- articolo 4 della legge provinciale 3 settembre 1993, n. 23 (Disposizioni concernenti l'autorizzazione e la variazione di spese previste da leggi provinciali e altre disposizioni finanziarie assunte per la formazione dell'assestamento del bilancio annuale e pluriennale della Provincia autonoma di Trento).

1 bis. Sono altresì abrogate le seguenti disposizioni della legge provinciale 29 aprile 1983, n. 12:

- a) articolo 26, come da ultimo modificato dall'articolo 56 della legge provinciale 3 febbraio 1995, n. 1;
- b) articolo 29, come da ultimo modificato dall'articolo 19 della legge provinciale 23 febbraio 1990, n. 6;
- c) articolo 30, come da ultimo sostituito dall'articolo 2 della legge provinciale 19 maggio 1992, n. 15;
- d) articolo 57, come modificato dall'articolo 6 della legge provinciale 8 giugno 1987, n. 10⁽⁵⁶⁾.

Titolo VII

Disposizioni ulteriori in materia di personale e organizzazione

Art. 71 - Art. 73
omissis ⁽⁵⁷⁾

Art. 74
omissis ⁽⁵⁸⁾

Art. 75

*Misure organizzative per l'attuazione del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81
(Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro)*

1. Nell'ambito dell'organizzazione della Provincia, i compiti spettanti al servizio di prevenzione e protezione dai rischi previsto dall'articolo 2, comma 1, lettera l), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono attribuiti, salvo quanto diversamente disposto da questo articolo, al nucleo di prevenzione e protezione costituito presso l'amministrazione o a soggetti esterni in possesso dei requisiti prescritti. In caso di necessità il nucleo si avvale di servizi e prestazioni d'opera da parte di soggetti esterni, secondo quanto disposto dalla Giunta provinciale. La sorveglianza sanitaria disciplinata dal titolo I, capo III, sezione V, del

decreto legislativo n. 81 del 2008 è svolta dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari, salvo che non sia affidata, sulla base di un'apposita convenzione, a un altro soggetto abilitato.

2. Per svolgere i compiti spettanti al servizio di prevenzione e protezione e per svolgere la sorveglianza sanitaria ai sensi del comma 1, i datori di lavoro individuati dall'articolo 2, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 81 del 2008 si avvalgono, in alternativa al nucleo di prevenzione e protezione o all'azienda o all'altro soggetto abilitato ai sensi del comma 1, di un servizio di prevenzione e protezione costituito all'interno delle strutture provinciali o di soggetti esterni all'amministrazione in possesso dei requisiti previsti dalla legislazione vigente, nei casi individuati dalla Giunta provinciale in relazione alle dimensioni, alla complessità e alle caratteristiche funzionali delle strutture provinciali o per comprovate ragioni organizzative.

3. Ferma restando l'individuazione dei datori di lavoro nelle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 81 del 2008, per cui si tiene conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale delle strutture provinciali nelle quali viene svolta l'attività, e fermi restando gli obblighi dei soggetti così individuati in ordine al corretto uso e alla vigilanza sull'efficienza dei beni, i servizi provinciali competenti ad assegnare o a fornire alle strutture provinciali beni immobili e mobili assicurano la rispondenza dei beni assegnati o forniti alla normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. I dirigenti sono datori di lavoro ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 81 del 2008 solo se sono dotati di effettivi poteri decisionali e di spesa per quanto concerne le dotazioni mobiliari ed immobiliari con cui opera il personale assegnato alle strutture da loro dirette. La Giunta provinciale, con atto ricognitivo, individua i dirigenti dotati dei poteri in questione. La Giunta provinciale inoltre disciplina l'attribuzione a personale non dirigenziale delle funzioni previste nell'articolo 2, comma 1, lettere d) ed e), del decreto legislativo n. 81 del 2008, tenuto conto delle declaratorie delle figure professionali interessate.

4. Quando sono necessari interventi di competenza di altre strutture in ordine alla costruzione, alla ristrutturazione, al restauro e alla manutenzione dei beni immobili e alla manutenzione dei beni mobili, per mantenere o ripristinare la rispondenza dei beni forniti o assegnati alla normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, ferma restando l'adozione delle misure di sicurezza più urgenti, i dirigenti, anche su indicazione del nucleo o dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, segnalano gli interventi necessari per rispettare la normativa ai servizi competenti in base all'ordinamento provinciale. I servizi ai quali sono richiesti gli interventi provvedono sulla base di appositi piani approvati dalla Giunta provinciale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie stanziare sul bilancio della Provincia, tenendo conto delle priorità determinate nell'ambito delle attività spettanti al servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

5. Per adattare la normativa alle esigenze della propria organizzazione la Giunta provinciale può adottare specifiche disposizioni organizzative, che dispongono, in particolare, sulle modalità di applicazione del decreto legislativo n. 81 del 2008 alle istituzioni scolastiche, specificando i compiti e le responsabilità dei dirigenti scolastici ⁽⁵⁹⁾.

Art. 75 bis

Disposizioni transitorie in materia di concorsi

1. I bandi di concorso indetti fino al 31 dicembre 2012 possono prevedere che i nuovi posti, in misura non superiore al 40 per cento delle nuove assunzioni, possano essere riservati a personale già dipendente a tempo determinato con rapporto di lavoro la cui durata minima e il periodo di tempo di riferimento sono fissati dal bando di concorso. Quando il concorso è indetto per titoli ed esami, all'esperienza professionale maturata da

questo personale può essere attribuito un apposito punteggio ⁽⁶⁰⁾.

Art. 75 ter

Disposizioni in materia di trasparenza delle informazioni sul lavoro pubblico provinciale

1. La Giunta provinciale, con deliberazione, individua i dati e le informazioni da rendere pubblici attraverso gli strumenti di informazione elettronica in uso concernenti l'attività delle strutture e del personale dipendente, i risultati delle forme di verifica della soddisfazione dei cittadini e degli utenti, ogni aspetto dell'organizzazione, gli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, i risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti. Attraverso i medesimi strumenti sono inoltre resi noti i numeri telefonici, gli indirizzi di posta elettronica e il recapito di tutto il personale che ne sia dotato.

2. Sono in particolare oggetto di informazione, con riferimento alla situazione esistente alla fine di ogni anno e, se possibile, con confronto su più annualità:

- a) la dotazione complessiva di personale distinta per figura professionale o qualifica;
- b) l'organigramma delle strutture di primo, secondo e terzo livello con l'elenco del personale con qualifica di dirigente e direttore e relativo incarico;
- c) la retribuzione lorda annua comprensiva del salario accessorio di ciascun dirigente;
- d) la retribuzione media lorda annuale comprensiva del salario accessorio di ciascuna figura professionale o qualifica;
- e) i giorni medi di assenza per malattia e per motivi diversi dalle ferie, di ciascuna figura professionale o qualifica e la relativa distribuzione;
- f) la distribuzione degli esiti della valutazione riferita a ciascuna figura professionale o qualifica;
- g) gli esiti delle indagini di verifica del grado di soddisfazione dell'utenza.

3. Con deliberazione della Giunta provinciale quanto previsto dai commi 1 e 2, in quanto compatibile, viene esteso anche agli enti strumentali pubblici e privati ⁽⁶¹⁾.

Art. 75 quater

Disposizioni in materia di trattamento economico del personale degli enti strumentali della Provincia

1. Ferma restando l'autonoma individuazione del contratto collettivo di lavoro da applicare al proprio personale, gli enti strumentali della Provincia previsti dall'articolo 33, comma 1, lettere b) e c), della legge provinciale n. 3 del 2006 si adeguano agli eventuali limiti al costo del lavoro fissati dalla Giunta provinciale.

2. La Giunta provinciale fissa i criteri e le modalità per la quantificazione della retribuzione aggiuntiva attribuibile dagli enti strumentali indicati dal comma 1 al personale messo a disposizione dalla Provincia, nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo ⁽⁶²⁾.

Art. 76 - Art. 78 *omissis* ⁽⁶³⁾

Art. 79

Conferma degli atti e altre disposizioni

1. Gli atti adottati in applicazione di quanto disposto dal previgente ordinamento restano fermi fino alla scadenza eventualmente prevista dai medesimi e comunque non oltre la data dei nuovi atti adottati nelle medesime materie in applicazione della presente legge.

2. Le disposizioni di cui agli articoli 4 e 5 hanno efficacia a seguito dell'entrata in vigore del regolamento di cui all'articolo 3.

Titolo VIII *Disposizioni finanziarie*

Art. 80 - Art. 81 *omissis* ⁽⁶⁴⁾

TABELLA A *omissis* ⁽⁶⁵⁾

NOTE

- (1) In base all'art. 9 della l.p. 12 settembre 2008, n. 16 questa legge può essere citata usando solo il titolo breve "legge sul personale della Provincia", individuato dall'allegato A della l.p. n. 16 del 2008. Vedi anche l'art. 21 della l.p. 23 febbraio 1998, n. 3 e l'art. 10 della l.p. 29 dicembre 2005, n. 20.
- (2) Articolo aggiunto dall'art. 1 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22.
- (3) Articolo così modificato dall'art. 36 della l.p. 16 giugno 2006, n. 3, dall'art. 23 della l.p. 3 aprile 2009, n. 4 e dall'art. 2 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22.
- (4) Articolo così modificato dall'art. 19 della l.p. 23 febbraio 1998, n. 3. Per il regolamento previsto dal comma 2 vedi il d.p.g.p. 26 marzo 1998, n. 6-78/Leg. Vedi anche l'art. 21, comma 4 della l.p. n. 3 del 1998.
- (5) Lettera aggiunta dall'art. 3 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22.
- (6) Articolo così modificato dall'art. 12 della l.p. 11 settembre 1998, n. 10, dall'art. 36 della l.p. 16 giugno 2006, n. 3 e dall'art. 4 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22.
- (7) Articolo così modificato dall'art. 4 della l.p. 17 giugno 2004, n. 6, dall'art. 5 della l.p. 10 febbraio 2005, n. 1, dall'art. 22 della l.p. 21 dicembre 2007, n. 23, e dall'art. 23 della l.p. 3 aprile 2009, n. 4 e dall'art. 5 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22. Per il regolamento previsto dal comma 1 vedi il d.p.g.p. 6 giugno 2000, n. 10-28/Leg. Vedi anche l'art. 25 della l.p. 8 settembre 1997, n. 13.
- (8) Articolo così modificato dall'art. 6 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22. Per una deroga del comma 2 vedi l'art. 1, comma 1 della l.p. 14 novembre 2006, n. 10.
- (9) Articolo aggiunto dall'art. 7 della l.p. 12 settembre 2008, n. 16.
- (10) Articolo così sostituito dall'art. 7 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22.
- (11) Comma aggiunto dall'art. 4 della l.p. 17 giugno 2004, n. 6.
- (12) Comma aggiunto dall'art. 36 della l.p. 16 giugno 2006, n. 3, così modificato dall'art. 22 della l.p. 21

dicembre 2007, n. 23, dall'art. 58 della l.p. 28 marzo 2009, n. 2 e dall'art. 8 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22; il numero massimo dei dirigenti era originariamente stabilito (dall'art. 63 della presente legge) in 72 unità.

- (13) Articolo già modificato dall'art. 19 della l.p. 27 agosto 1999, n. 3, così sostituito dall'art. 36 della l.p. 16 giugno 2006, n. 3 e modificato dall'art. 9 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22. Per l'applicazione della lettera e) vedi la deliberazione della giunta provinciale 16 novembre 2007, n. 2476 (b.u. 2 gennaio 2008, n. 1).
- (14) Articolo così modificato dall'art. 19 della l.p. 27 agosto 1999, n. 3, dall'art. 36 della l.p. 16 giugno 2006, n. 3 e dall'art. 10 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22. Per l'applicazione delle lettere a) e a bis) vedi la deliberazione della giunta provinciale 16 novembre 2007, n. 2476 (b.u. 2 gennaio 2008, n. 1).
- (15) Comma aggiunto dall'art. 11 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22.
- (16) Articolo così modificato dall'art. 12 della l.p. 11 settembre 1998, n. 10, dall'art. 23 della l.p. 3 aprile 2009, n. 4 e dall'art. 12 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22. Per attuare il testo previgente del comma 3 era stato emanato il d.p.g.p. 25 agosto 1998, n. 21-93/Leg, che probabilmente deve intendersi implicitamente abrogato.
- (17) Per il regolamento vedi il d.p.p. 4 luglio 2008, n. 24-131/Leg.
- (18) Articolo così modificato dall'art. 13 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22. Per il regolamento vedi il d.p.g.p. 30 novembre 1998, n. 40-112/Leg. Vedi anche l'art. 7 della l.p. 7 luglio 1997, n. 10, l'art. 19, comma 10 e l'art. 20, comma 2 della l.p. 23 febbraio 1998, n. 3.
- (19) Per il regolamento vedi il d.p.g.p. 26 novembre 1998, n. 34-106/Leg.
- (20) Articolo così sostituito dall'art. 14 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22.
- (21) Articolo così modificato dall'art. 5 della l.p. 29 dicembre 2006, n. 11, dall'art. 22 della l.p. 21 dicembre 2007, n. 23 e dall'art. 15, comma 1 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22 (per una disposizione transitoria connessa a quest'ultima modificazione vedi il comma 2 dello stesso art. 15).
- (22) Articolo così sostituito dall'art. 36 della l.p. 16 giugno 2006, n. 3, e modificato dall'art. 5 della l.p. 29 dicembre 2006, n. 11.
- (23) Articolo così modificato dall'art. 8 della l.p. 15 marzo 2005, n. 5, dall'art. 36 della l.p. 16 giugno 2006, n. 3, dall'art. 5 della l.p. 29 dicembre 2006, n. 11 e dall'art. 16, comma 1 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22 (per una disposizione transitoria connessa a quest'ultima modificazione vedi il comma 2 dello stesso art. 16).
- (24) Articolo così modificato dall'art. 21 della l.p. 27 agosto 1999, n. 3, dall'art. 36 della l.p. 16 giugno 2006, n. 3, dall'art. 22 della l.p. 21 dicembre 2007, n. 23, dall'art. 23 della l.p. 3 aprile 2009, n. 4 e dall'art. 17 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22. Il numero massimo dei direttori era originariamente stabilito in 188 unità.
- (25) Articolo aggiunto dall'art. 19, comma 2 della l.p. 23 febbraio 1998, n. 3. Per alcune disposizioni transitorie in materia vedi anche i commi 7, 8 e 9 dell'art. 19 e i commi 1 e 3 dell'art. 20 della l.p. n. 3 del 1998.
- (26) Articolo così modificato dall'art. 36 della l.p. 16 giugno 2006, n. 3. Vedi anche l'art. 21, commi 7 e 8 della l.p. 23 febbraio 1998, n. 3.
- (27) Articolo così sostituito dall'art. 36 della l.p. 16 giugno 2006, n. 3, e modificato dall'art. 23 della l.p. 3 aprile 2009, n. 4.
- (28) Articolo così modificato dall'art. 23 della l.p. 3 aprile 2009, n. 4 e dall'art. 18 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22.
- (29) Articolo così modificato dall'art. 2 della l.p. 20 marzo 2000, n. 3 e dall'art. 36 della l.p. 16 giugno 2006, n. 3. Per una disposizione transitoria in materia vedi l'art. 21, comma 9 della l.p. 23 febbraio 1998, n. 3.

- (30) Articolo aggiunto dall'art. 19 della l.p. 23 febbraio 1998, n. 3.
- (31) Articolo così modificato dall'art. 3 della l.p. 19 febbraio 2002, n. 1, dall'art. 21 della l.p. 10 settembre 2003, n. 8, dall'art. 3 della l.p. 14 novembre 2006, n. 10, dall'art. 23, comma 7 della l.p. 3 aprile 2009, n. 4 (per una disposizione transitoria connessa a quest'ultima modificazione vedi lo stesso art. 23, comma 15), dall'art. 1 della l.p. 3 marzo 2010, n. 2 e dall'art. 19 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22. Per il regolamento previsto dal comma 4 vedi il d.p.g.p. 18 agosto 1998, n. 18-90/Leg, il d.p.g.p. 14 ottobre 1998, n. 26-98/Leg e il d.p.p. 12 giugno 2006, n. 11-64/Leg.
- (32) Articolo aggiunto dall'art. 2 della l.p. 3 marzo 2010, n. 2.
- (33) Articolo così sostituito dall'art. 4 della l.p. 17 giugno 2004, n. 6. Per il regolamento previsto dal comma 2 vedi il d.p.p. 12 ottobre 2007, n. 22-102/Leg.
- (34) Comma aggiunto dall'art. 22 della l.p. 21 dicembre 2007, n. 23.
- (35) Articolo così sostituito dall'art. 4 della l.p. 17 giugno 2004, n. 6.
- (36) Articolo aggiunto dall'art. 23 della l.p. 3 aprile 2009, n. 4.
- (37) Articolo così modificato dall'art. 4 della l.p. 17 giugno 2004, n. 6, dall'art. 7 della l.p. 12 settembre 2008, n. 16 e dall'art. 23 della l.p. 3 aprile 2009, n. 4. La corte costituzionale, con sentenza 3 novembre 2005, n. 407 (g.u. 9 novembre 2005, I serie speciale, n. 45), ha dichiarato costituzionalmente illegittimo il comma 1 bis "nella parte in cui si riferisce anche al personale insegnante temporaneo delle scuole d'istruzione elementare e secondaria della provincia autonoma di Trento a carattere statale". Per il regolamento previsto dal comma 2 vedi il d.p.g.p. 30 novembre 1998, n. 39-111/Leg.
- (38) Articolo aggiunto dall'art. 20 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22.
- (39) Articolo così sostituito dall'art. 21 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22.
- (40) Comma così modificato dall'art. 22 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22.
- (41) Articolo così modificato dall'art. 28 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22.
- (42) Articolo così modificato dall'art. 22 della l.p. 21 dicembre 2007, n. 23 e dall'art. 23 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22.
- (43) Articolo aggiunto dall'art. 3 della l.p. 19 febbraio 2002, n. 1. Vedi però l'art. 102, comma 4 della l.p. 7 agosto 2006, n. 5 e l'art. 8, comma 5 della l.p. 22 agosto 1988, n. 26.
- (44) Articolo così modificato dall'art. 24 della l.p. 8 settembre 1997, n. 13, dall'art. 3 della l.p. 19 febbraio 2002, n. 1, dall'art. 16 della l.p. 12 settembre 2008, n. 16, dall'art. 23 della l.p. 3 aprile 2009, n. 4 e dall'art. 24 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22. Vedi anche l'art. 21 della l.p. n. 13 del 1997. Per il regolamento di cui al comma 2 vedi il d.p.p. 20 novembre 2003, n. 44-7/Leg.
- (45) Articolo così modificato dall'art. 3, comma 4 della l.p. 19 febbraio 2002, n. 1 (per una disposizione transitoria sull'efficacia di questa modificazione vedi lo stesso art. 3, comma 8) e dall'art. 23, comma 11 della l.p. 3 aprile 2009, n. 4 (per una disposizione transitoria connessa a quest'ultima modificazione vedi lo stesso art. 23, comma 14).
- (46) Articolo così modificato dall'art. 23 della l.p. 3 aprile 2009, n. 4 e dall'art. 25 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22.
- (47) Articolo così modificato dall'art. 3 della l.p. 19 febbraio 2002, n. 1, dall'art. 4 della l.p. 17 giugno 2004, n. 6, dall'art. 5 della l.p. 29 dicembre 2006, n. 11, dall'art. 23 della l.p. 3 aprile 2009, n. 4 e dall'art. 11 della l.p. 27 dicembre 2010, n. 27.
- (48) Comma abrogato dall'art. 3 della l.p. 19 febbraio 2002, n. 1.
- (49) Articolo così modificato dall'art. 19 della l.p. 27 agosto 1999, n. 3, dall'art. 2 della l.p. 20 marzo 2000, n.

3 e dall'art. 40 della l.p. 16 giugno 2006, n. 3.

- (50) Articolo già sostituito dall'art. 21 della l.p. 27 agosto 1999, n. 3, così modificato dall'art. 2 della l.p. 20 marzo 2000, n. 3, dall'art. 3 della l.p. 19 febbraio 2002, n. 1 e dall'art. 5 della l.p. 29 dicembre 2006, n. 11.
- (51) Comma abrogato dall'art. 21 della l.p. 27 agosto 1999, n. 3.
- (52) Articolo così modificato dall'art. 4 della l.p. 17 giugno 2004, n. 6 e dall'art. 40 della l.p. 16 giugno 2006, n. 3. Per il regolamento vedi il d.p.g.p. 26 novembre 1998, n. 35-107/Leg.
- (53) Comma così sostituito dall'art. 19 della l.p. 23 febbraio 1998, n. 3. Per il regolamento di organizzazione vedi il d.p.p. 21 luglio 2008, n. 27-134/Leg.
- (54) Articolo aggiunto dall'art. 19 della l.p. 23 febbraio 1998, n. 3. Per il regolamento di organizzazione vedi il d.p.p. 30 luglio 2010, n. 20-52/Leg.
- (55) Articolo aggiunto dall'art. 12 della l.p. 11 settembre 1998, n. 10.
- (56) Comma aggiunto dall'art. 19 della l.p. 23 febbraio 1998, n. 3.
- (57) Articoli modificativi degli articoli 5 e 92 e sostitutivi dell'art. 87 della l.p. 29 aprile 1983, n. 12.
- (58) Articolo abrogato dall'art. 55 della l.p. 23 luglio 2010, n. 16.
- (59) Articolo già modificato dall'art. 20 della l.p. 27 agosto 1999, n. 3 dall'art. 36 della l.p. 16 giugno 2006, n. 3 e dall'art. 52 della l.p. 21 dicembre 2007, n. 23, così sostituito dall'art. 16 della l.p. 12 settembre 2008, n. 16 e modificato dall'art. 26 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22.
- (60) Articolo aggiunto dall'art. 5 della l.p. 28 dicembre 2009, n. 19.
- (61) Articolo aggiunto dall'art. 1 della l.p. 1 aprile 2010, n. 9.
- (62) Articolo aggiunto dall'art. 27 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22.
- (63) Articoli modificativi degli articoli 6 e 32 e sostitutivi dell'art. 31 della l.p. 30 novembre 1992, n. 23.
- (64) Disposizioni finanziarie. Vedi anche, in materia, l'art. 43, comma 01 ter della l.p. 16 giugno 2006, n. 3.
- (65) Disposizioni finanziarie.