

LEGGE SUL PERSONALE DELLA PROVINCIA

Legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7

Revisione dell'ordinamento del personale della Provincia autonoma di Trento

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

NOTE AL TESTO

- 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, in materia, l'art. 21 della l.p. 23 febbraio 1998, n. 3, l'art. 10 della l.p. 29 dicembre 2005, n. 20, gli articoli 24 e 25 della l.p. 22 aprile 2014, n. 1, l'art. 12 della l.p. 30 dicembre 2015, n. 21.

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.

2 bis. La Provincia adegua il proprio sistema organizzativo alle esigenze dei cittadini, anche favorendo il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei dirigenti e del personale nel governo dell'autonomia.

NOTE AL TESTO

Il comma 2 bis è stato aggiunto dall'art. 2 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7.

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.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 1 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22.

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 promuovere l'unitarietà dell'iniziativa legislativa e dell'azione amministrativa della Provincia e per accrescere l'integrazione tra le strutture organizzative della Provincia, la Giunta provinciale si avvale del supporto della conferenza dei dipartimenti e dell'avvocatura anche per la formulazione e l'applicazione di indirizzi alle strutture organizzative, per la definizione degli obiettivi degli strumenti di programmazione e dei relativi budget, per il monitoraggio e la valutazione dei risultati delle politiche. La conferenza è presieduta dal direttore generale della Provincia; alle riunioni della conferenza possono essere invitati a partecipare dirigenti della Provincia nonché dirigenti e componenti di organi e comitati della Provincia e dei suoi enti strumentali.

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.

NOTE AL TESTO

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, dall'art. 2 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22, dall'art. 21 della l.p. 27 dicembre 2011, n. 18 e dall'art. 3 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7. Vedi anche l'art. 19, comma 3 della l.p. n. 18 del 2011.

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.

NOTE AL TESTO

Articolo così modificato dall'art. 19 della l.p. 23 febbraio 1998, n. 3. Vedi anche l'art. 21, comma 4 della medesima legge.

ATTUAZIONE

Per il regolamento previsto dal comma 2 vedi il d.p.g.p. 26 marzo 1998, n. 6-78/Leg.

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

Criteria 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.

NOTE AL TESTO

La lettera b bis) è stata aggiunta dall'art. 3 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22.

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;
- c bis) il riconoscimento di punteggi specifici ai dipendenti in relazione alla presenza di figli a carico, tenuto conto delle fasce di età, delle situazioni di handicap e del relativo impegno richiesto rispetto alla composizione del nucleo familiare, con riferimento agli istituti giuridici volti a favorire la conciliazione tra i tempi familiari e i tempi di lavoro, individuati nel contratto collettivo, per i quali è prevista la formazione di graduatorie, quali il lavoro a tempo parziale e le modalità alternative di esecuzione del rapporto di lavoro; per le medesime finalità la Provincia favorisce, compatibilmente con le esigenze di servizio, l'applicazione degli istituti contrattuali che prevedono orari flessibili.

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.

NOTE AL TESTO

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, dall'art. 4 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22 e dall'art. 6 della l.p. 23 dicembre 2019, n. 12.

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.

2.1. Fermo restando quanto previsto dalla Regione per il proprio personale, le nuove assunzioni presso le amministrazioni indicate nel comma 2 tramite le procedure di mobilità volontaria o concorsuali sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in situazione di eccedenza e in disponibilità iscritto nell'apposito elenco tenuto presso l'Agenzia del lavoro. Con deliberazione della Giunta provinciale sono disciplinate le modalità attuative di questo comma. Questo comma non si applica ai segretari comunali.

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 al processo di riorganizzazione del sistema pubblico provinciale e per le finalità dell'articolo 60 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), il Presidente della Provincia può autorizzare, su richiesta dei comuni o delle comunità e sentito l'interessato, la messa a disposizione di personale dipendente o in servizio presso la Provincia in possesso dell'abilitazione alle funzioni di segretario comunale, per assumere temporaneamente le funzioni di segretario nei comuni e nelle comunità, in

attesa della copertura definitiva del posto o per fini di sostituzione. Allo scopo, la Giunta provinciale indice un'apposita selezione interna, al fine di definire preventivamente una graduatoria provinciale dei dipendenti in possesso dell'abilitazione alle funzioni di segretario comunale. Al personale in questione, per la durata dell'incarico, compete un'indennità stabilita dal contratto collettivo di lavoro. Se l'indennità non è determinata nel contratto collettivo di lavoro, al personale compete un'indennità pari alla differenza fra il trattamento economico complessivo in godimento e il trattamento economico complessivo iniziale spettante al segretario comunale sostituito.

3.2. *omissis*

3.3. *omissis*

3 bis. *omissis*

NOTE AL TESTO

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, dall'art. 23 della l.p. 3 aprile 2009, n. 4, dall'art. 5 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22, dall'art. 21 della l.p. 27 dicembre 2011, n. 18, dall'art. 27 della l.p. 22 aprile 2014, n. 1, dall'art. 44 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7 e dall'art. 7 della l.p. 6 agosto 2019, n. 5. Vedi anche l'art. 25 della l.p. 8 settembre 1997, n. 13.

GIURISPRUDENZA E RICORSI COSTITUZIONALI

Sul testo previgente del comma 3 bis vedi la sentenza della corte costituzionale 3 novembre 2005, n. 407.

ATTUAZIONE

Per il regolamento previsto dal comma 1 vedi il d.p.g.p. 6 giugno 2000, n. 10-28/Leg.

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. *omissis*

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.

4.1. Per tutto il personale dipendente della Provincia e degli enti strumentali si applica l'articolo 30, commi 1, 2, ad eccezione del terzo periodo, e 2.2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di mobilità volontaria e d'ufficio, salvo diversa disposizione statale. Resta fermo quanto previsto dal contratto collettivo in materia di passaggio diretto di personale e dal regolamento di cui all'articolo 8.

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.

NOTE AL TESTO

Articolo così modificato dall'art. 6 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22, dall'art. 31 della l.p. 30 dicembre 2014, n. 14, dall'art. 4 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7, dall'art. 8 della l.p. 30 dicembre 2015, n. 20, dall'art. 10 della l.p. 2 agosto 2017, n. 9, dall'art. 6 della l.p. 29 dicembre 2017, n. 17 e dall'art. 7 della l.p. 6 agosto 2019, n. 5. Vedi anche l'art. 1, comma 1 della l.p. 14 novembre 2006, n. 10.

ATTUAZIONE

Per l'attuazione di quest'articolo vedi il d.p.p. 11 giugno 2012, n. 12-87/Leg e il d.p.p. 4 luglio 2013, n. 11-113/Leg.

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.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 7 della l.p. 12 settembre 2008, n. 16.

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.

NOTE AL TESTO

Articolo così sostituito dall'art. 7 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22.

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. 12 bis
Strutture organizzative

1. Le strutture organizzative dirigenziali della Provincia si distinguono in strutture complesse e strutture semplici.

2. Sono strutture complesse le strutture dirigenziali che svolgono l'insieme delle funzioni amministrative della Provincia, organizzate per macro-aree individuate secondo criteri di omogeneità di prodotti e servizi o in relazione a funzioni di supporto trasversale all'azione amministrativa, e che si articolano in una o più strutture dirigenziali semplici.

3. Le strutture complesse svolgono compiti di programmazione delle risorse finanziarie, organizzative e strumentali nonché d'indirizzo, di coordinamento e di controllo delle strutture organizzative in cui si articolano. Le strutture complesse provvedono direttamente alla gestione delle risorse finanziarie, organizzative e strumentali loro assegnate dalla Giunta provinciale, per quanto non rientra nelle competenze delle strutture organizzative dirigenziali in cui si articolano.

4. Sono strutture semplici le strutture dirigenziali che svolgono funzioni amministrative omogenee di carattere continuativo o attività volte al raggiungimento di specifici obiettivi nell'ambito delle funzioni attribuite alle strutture complesse.

5. Sono strutture complesse:

- a) la direzione generale della Provincia;

- b) i dipartimenti;
 - c) l'avvocatura della Provincia;
 - d) le agenzie istituite ai sensi dell'articolo 32 della legge provinciale n. 3 del 2006 per le quali le leggi istitutive prevedono, per la loro direzione, la preposizione di un dirigente con incarico di dirigente generale e, in ogni caso, quelle articolate in almeno una struttura dirigenziale.
6. Sono strutture semplici:
- a) i servizi della Provincia e le strutture dirigenziali in cui sono articolate le agenzie complesse;
 - b) le agenzie istituite ai sensi dell'articolo 32 della legge provinciale n. 3 del 2006 non rientranti tra quelle previste dal comma 5, lettera d).

7. In attuazione di questa legge la Giunta provinciale approva con propria deliberazione, previo parere della competente commissione permanente del Consiglio provinciale, l'atto organizzativo della Provincia, che definisce la denominazione e le competenze di ciascuna struttura complessa e semplice. L'atto organizzativo rappresenta in modo unitario tutta la struttura organizzativa della Provincia ed è costantemente aggiornato. Sono sottoposte al parere della competente commissione permanente del Consiglio provinciale le modifiche all'atto organizzativo che riguardano le attribuzioni delle strutture organizzative complesse di cui al comma 5 di questo articolo. Annualmente è trasmesso al Consiglio provinciale l'atto organizzativo aggiornato comprensivo di tutte le modificazioni intervenute.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 5 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7 (per una disposizione transitoria connessa vedi l'art. 42, comma 1 della medesima legge).

ATTUAZIONE

Per l'attuazione del comma 7 vedi la deliberazione della giunta provinciale 7 settembre 2015, n. 1509, modificata dalle deliberazioni 6 ottobre 2015, n. 1685 e 18 marzo 2016, n. 359.

Art. 12 ter *Strutture organizzative complesse*

1. La direzione generale della Provincia è sopraordinata alle strutture della Provincia, assicura l'applicazione delle direttive impartite dalla Giunta provinciale e il coordinamento generale dell'iniziativa legislativa e dell'azione amministrativa della Provincia in modo da assicurarne l'unitarietà; fornisce i supporti richiesti dal Presidente della Provincia e dalla Giunta provinciale per definire gli indirizzi e gli obiettivi da perseguire e i programmi da attuare. La direzione generale assicura il coordinamento dei dipartimenti per l'elaborazione, la realizzazione e la verifica di progetti e iniziative che interessino materie rientranti nelle competenze di più strutture complesse. La direzione generale è sopraordinata alle strutture e alle unità di missione in cui eventualmente si articola e svolge funzioni di indirizzo, coordinamento e supervisione nei confronti delle strutture complesse e delle unità di missione in essa incardinate. Alla direzione generale della Provincia è preposto il direttore generale, che opera direttamente alle dipendenze del Presidente.

2. I dipartimenti, nel numero massimo di undici, costituiscono le strutture organizzative cui sono attribuite la generalità delle competenze della Provincia, escluse quelle riservate dall'atto organizzativo alla direzione generale. I dipartimenti sono sopraordinati alle strutture e alle unità di missione in cui si articolano.

3. L'avvocatura della Provincia cura l'attività concernente le cause e i ricorsi in ogni sede giurisdizionale e assicura l'assistenza legale, anche in relazione a controversie che possono dar luogo a contenzioso, anche attraverso l'applicazione dell'articolo 39 quater, comma 4, della legge provinciale 19 luglio 1990, n. 23 (legge sui contratti e sui beni provinciali 1990) per la Provincia e per gli enti strumentali previsti dall'articolo 33, comma 1, lettera a), della legge provinciale n. 3 del 2006, individuati dalla Giunta provinciale, ai sensi dell'articolo 11, comma 8 bis, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35 (Disposizioni urgenti per il pagamento dei debiti scaduti della pubblica amministrazione, per il riequilibrio finanziario degli enti territoriali, nonché in materia di versamento di tributi degli enti locali), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64. Le attività previste da questo comma sono svolte nei confronti degli enti strumentali previa specifica autorizzazione della Giunta provinciale. All'avvocatura della Provincia è preposto un dirigente in possesso del titolo di avvocato.

3 bis. Le attività dell'avvocatura della Provincia previste dal comma 3 sono svolte per gli enti strumentali della Provincia indicati nell'articolo 33, comma 1, lettera a), della legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3 (Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino), a titolo gratuito, previa stipula di apposita convenzione. Esse sono prestate a seguito di specifica richiesta del legale rappresentante dell'ente strumentale e di specifica autorizzazione secondo quanto previsto dal comma 3, previa verifica dell'assenza di conflitti d'interesse e dell'effettiva possibilità dell'avvocatura della Provincia di difendere l'ente strumentale. La Giunta provinciale, nelle direttive di cui all'articolo 59, comma 1, prevede l'adeguamento dell'indennità prevista dall'articolo 38 ter e il rimborso agli avvocati delle spese necessarie per l'esecuzione del mandato. La procura alla lite è rilasciata dal legale rappresentante dell'ente strumentale; il legale incaricato è il responsabile del contenzioso e il domiciliatario della causa conformemente alle cause della Provincia e all'ordinamento provinciale. Con deliberazione della Giunta provinciale sono definite anche le forme di raccordo organizzativo dell'avvocatura della Provincia con gli uffici degli enti strumentali e l'eventuale utilizzo di personale di questi ultimi, nonché l'addebito di eventuali oneri fiscali, rimborsi e spese. Se è necessario il ricorso a legali esterni si applicano, come per la Provincia, gli articoli 21, comma 4, e 39 quater, comma 4, della legge sui contratti e sui beni provinciali 1990 e le relative spese, da contenere nei limiti previsti dai parametri ridotti applicati dalla Provincia, sono rimborsate dall'ente strumentale.

4. Le agenzie complesse sono rappresentate nell'atto organizzativo, che ne disciplina le relazioni con la struttura organizzativa della Provincia.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 6 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7, così modificato dall'art. 4 della l.p. 29 dicembre 2016, n. 19 e dall'art. 7 della l.p. 6 agosto 2019, n. 5.

Art. 12 quater
Strutture organizzative semplici

1. I servizi sono individuati per ambiti di funzioni e di attività settoriali a cui competono la gestione di funzioni riferibili a un ambito omogeneo per materia, l'attuazione di programmi e di progetti relativi ad attività continuative, tecniche o amministrative e lo svolgimento di attività d'intervento esterno o di supporto interno nell'area delle competenze attribuite alla direzione generale della Provincia e ai dipartimenti. I servizi curano, in particolare, la gestione delle risorse organizzative, finanziarie e strumentali assegnate per l'esercizio delle loro competenze e per il perseguimento degli obiettivi definiti nel programma di gestione.

2. Le agenzie semplici sono rappresentate nell'atto organizzativo tra le strutture riferite alla direzione generale e ai dipartimenti.

3. I servizi della Provincia e le strutture dirigenziali delle agenzie complesse, nel numero massimo di cinquantasei, fatto salvo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 36 ter 1 della legge provinciale n. 23 del 1990, sono individuati dall'atto organizzativo, che ne definisce la denominazione e le competenze nell'ambito delle attribuzioni delle strutture complesse di cui sono articolazione o delle unità di missione strategica nelle quali possono essere incardinati. I servizi e le strutture dirigenziali delle agenzie complesse possono essere modificati con l'atto organizzativo.

NOTE AL TESTO

- *Articolo aggiunto dall'art. 7 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7 (per una disposizione transitoria connessa vedi l'art. 42, comma 1 della stessa legge), così modificato dall'art. 129 della legge provinciale per il governo del territorio 2015 e dall'art. 5 della l.p. 12 febbraio 2019, n. 1.*
- *La deliberazione della giunta provinciale 25 giugno 2009, n. 1596 aveva fissato il numero massimo dei servizi provinciali, indicato nel comma 3, in 60 (compresi quelli istituiti presso alcune agenzie provinciali), in base all'art. 60 della l.p. 28 marzo 2009, n. 2; prima ancora questo numero era stabilito in 59 dall'art. 5 del d.p.p. 26 gennaio 2009 n. 3-5/Leg, e in 56 dall'art. 4 del d.p.p. 31 ottobre 2006, n. 19-72/Leg; più di recente l'art. 29, comma 7 della l.p. 16 giugno 2006, n. 3, come sostituito dall'art. 23 della l.p. 27 dicembre 2011, n. 18, aveva confermato, per il 2012, il numero massimo di 60 unità, ma aveva anche previsto, entro il 2014, una riduzione del 15 per cento di questo numero, alla quale non è stato dato seguito, a livello amministrativo (il comma 7 è stato abrogato, quindi, dall'art. 31 della l.p. 30 dicembre 2014, n. 14).*

Art. 12 quinquies *Unità di missione*

1. Per lo svolgimento di attività o di compiti progettuali anche di carattere strategico, l'atto organizzativo individua le unità di missione, che, nel numero massimo di ventitré, si distinguono in strategiche e semplici.

2. Le unità di missione strategiche, nel numero massimo di cinque, sono rappresentate nell'atto organizzativo, che ne definisce gli specifici compiti anche trasversali, quali articolazioni della direzione generale o dei dipartimenti in ragione delle competenze attribuite.

3. Le unità di missione semplici sono disciplinate nell'atto organizzativo, che ne definisce gli specifici compiti e obiettivi e indica la struttura dirigenziale di cui sono articolazione. In caso di mancato raggiungimento del numero massimo di unità di missione strategica possono essere istituite, fino alla concorrenza di questo numero, unità di missione semplici. La copertura di queste unità di missione semplici è riservata al personale con qualifica di direttore, con le modalità previste dall'articolo 28. Gli incarichi dirigenziali a tal fine conferiti non sono conteggiati tra quelli previsti dal comma 7 dell'articolo 21.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 8 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7 (per una disposizione transitoria connessa vedi l'art. 42, comma 1 della medesima legge) e così modificato dall'art. 6 della l.p. 29 dicembre 2017, n. 17.

Art. 13 *Gestione della mobilità interna*

1. La mobilità del personale tra strutture semplici e unità di missione appartenenti a diverse strutture complesse è disposta con provvedimento motivato 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 strutture semplici e unità di missione appartenenti a una stessa struttura complessa è disposta motivatamente dal responsabile dello stesso, sentito il dipendente e i dirigenti interessati.

NOTE AL TESTO

Articolo così modificato dall'art. 9 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7.

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.

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.

NOTE AL TESTO

Il comma 1 bis è stato aggiunto dall'art. 4 della l.p. 17 giugno 2004, n. 6.

Art. 15 *Qualifica di dirigente*

1. La dirigenza di ruolo della Provincia è ordinata in un'unica qualifica. Le funzioni dirigenziali, in ragione della preposizione dei dirigenti a strutture organizzative complesse e semplici o a unità di missione, sono distinte nelle posizioni funzionali di dirigente generale e di dirigente.

2. Nello svolgimento delle proprie funzioni, il dirigente di struttura complessa e di unità di missione strategica è sovraordinato al dirigente di struttura semplice.

NOTE AL TESTO

Articolo già modificato dall'art. 36 della l.p. 16 giugno 2006, n. 3, dall'art. 22 della l.p. 21 dicembre 2007, n. 23, dall'art. 58 della l.p. 28 marzo 2009, n. 2, dall'art. 8 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22, dall'art. 31 della l.p. 30 dicembre 2014, n. 14 e così sostituito dall'art. 10 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7. Vedi anche l'art. 24, comma 7 della l.p. 22 aprile 2014, n. 1.

Art. 15 bis

Albo dei dirigenti

1. L'albo dei dirigenti costituisce strumento per il conferimento degli incarichi dirigenziali e per la gestione della mobilità dei dirigenti di ruolo della Provincia e dei suoi enti strumentali, secondo quanto previsto dagli articoli 21 e 23. L'albo è pubblicato nel sito istituzionale della Provincia.

2. Sono iscritti all'albo i dirigenti di ruolo della Provincia e dei suoi enti pubblici strumentali. Non sono iscritti all'albo i dirigenti scolastici e i dirigenti del ruolo sanitario del servizio sanitario provinciale.

3. L'albo dei dirigenti contiene, per ciascun dirigente iscritto, il curriculum vitae e il profilo professionale, comprensivi delle esperienze professionali maturate e della formazione acquisita, degli incarichi svolti e degli esiti delle valutazioni ottenute negli incarichi ricoperti. Con deliberazione della Giunta provinciale sono definite le modalità per la rappresentazione nell'albo degli elementi conoscitivi relativi ai dirigenti, anche per permettere l'interoperabilità con le banche dati istituite da altre amministrazioni pubbliche per i medesimi fini.

4. Il dirigente a cui è revocato l'incarico nelle ipotesi previste dall'ordinamento, o non è rinnovato o conferito un diverso incarico dirigenziale a seguito dell'esito negativo delle valutazioni effettuate secondo quanto disposto dall'articolo 19, rimane iscritto all'albo per un periodo non superiore a tre anni; trascorso tale periodo senza che gli sia stato conferito un nuovo incarico dirigenziale, decade dalla qualifica di dirigente ed è cancellato dall'albo. Il dirigente cui non è conferito alcun incarico, per il periodo di permanenza nell'albo, è messo a disposizione dell'amministrazione e assegnato a una struttura complessa per lo svolgimento di compiti di supporto all'esercizio delle funzioni del suo dirigente generale.

4 bis. Il contratto collettivo determina il trattamento economico fondamentale spettante ai dirigenti cui è revocato, non conferito o non rinnovato l'incarico per le ipotesi previste dal comma 4 e nelle altre ipotesi di mancato conferimento o rinnovo.

5. A seguito della decadenza dalla qualifica, se non si provvede al licenziamento secondo quanto previsto dall'articolo 19, il dirigente è cancellato dall'albo ed è inquadrato nella qualifica di direttore, anche in soprannumero.

6. La Provincia definisce gli obblighi formativi che devono essere annualmente assolti dai dirigenti per la permanenza nell'albo. Per questi fini, con regolamento è definito un sistema di formazione continua della dirigenza per l'acquisizione di crediti formativi; il regolamento stabilisce il numero minimo di crediti necessari per permanere nella qualifica di dirigente, in assenza dei quali è revocato l'incarico ed è disposta la decadenza dalla qualifica e la conseguente cancellazione dall'albo; in questi casi si applica il comma 5.

7. I dirigenti della Provincia e dei suoi enti pubblici strumentali che assumono incarichi dirigenziali in comando presso altre amministrazioni pubbliche, fino al loro eventuale passaggio a queste amministrazioni, mantengono l'iscrizione all'albo.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 11 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7 e così modificato dall'art. 7 della l.p. 6 agosto 2019, n. 5.

ATTUAZIONE

Per il regolamento previsto dal comma 6 vedi il d.p.p. 22 settembre 2016, n. 15-49/Leg.

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;
- b bis) propongono alla Giunta provinciale l'articolazione organizzativa delle strutture di secondo e terzo livello e gli incarichi speciali, con riferimento a un arco temporale non inferiore a un triennio, nonché le assegnazioni dei relativi incarichi;
- 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.

NOTE AL TESTO

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, modificato dall'art. 9 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22 e dall'art. 21 della l.p. 27 dicembre 2011, n. 18.

ATTUAZIONE

Per l'applicazione della lettera e) vedi la deliberazione della giunta provinciale 16 novembre 2007, n. 2476 (b.u. 2 gennaio 2008, n. 1).

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.

NOTE AL TESTO

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.

ATTUAZIONE

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).

Capo II *Responsabilità e controlli*

Art. 18
Responsabilità dirigenziali

1. Ferme restando le responsabilità penale, civile, amministrativa e disciplinare, i dirigenti 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 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.

1 ter. I dirigenti sono responsabili, per gli ambiti e le funzioni loro attribuiti, dell'adempimento degli obblighi previsti dalla normativa provinciale vigente in materia di trasparenza e diffusione di informazioni da parte della pubblica amministrazione. L'inadempimento di tali obblighi è valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

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

NOTE AL TESTO

Articolo così modificato dall'art. 11 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22, dall'art. 2 della l.p. 9 agosto 2013, n. 16 e dall'art. 12 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7.

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 quattro 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 possono far parte al massimo due persone che abbiano 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 tra i quali possono essere previsti obiettivi con riferimento all'attuazione di misure di semplificazione per i cittadini e di riduzione degli oneri amministrativi per le imprese;
- 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. Gli esiti della valutazione costituiscono presupposto per il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e per l'attribuzione della retribuzione di risultato. In relazione al processo di valutazione dei dirigenti disciplinato da questo articolo sono pubblicati i dati dell'articolo 20 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni).

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.

7. Se la valutazione negativa è definitiva, la Giunta provinciale può revocare l'incarico e mettere il dirigente a disposizione di una struttura complessa secondo quanto previsto dall'articolo 15 bis, comma 4, oppure, nei casi di responsabilità particolarmente grave o reiterata, procede al licenziamento del dirigente.

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. Il rimborso delle spese avviene nei limiti previsti per il personale provinciale con qualifica di dirigente.

10 bis. Fermo restando quanto previsto dalla legge provinciale 7 agosto 2006, n. 5 (legge provinciale sulla scuola 2006), con riferimento ai dirigenti scolastici, e dalla legge provinciale 23 luglio 2010, n. 16 (legge provinciale sulla tutela della salute 2010), per i dirigenti del ruolo sanitario del servizio sanitario provinciale, gli enti strumentali pubblici della Provincia di cui all'articolo 33 della legge provinciale n. 3 del 2006, si avvalgono del nucleo di valutazione disciplinato da questo articolo. Fino alla definizione di un'unica metodologia di valutazione della dirigenza da parte della Giunta provinciale per i dirigenti del ruolo amministrativo, tecnico e professionale dell'Azienda provinciale per i servizi

sanitari, la valutazione è effettuata dal nucleo nominato dall'azienda stessa, il quale attesta anche l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza.

NOTE AL TESTO

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, dall'art. 12 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22, dall'art. 2 del d.p.p. 9 agosto 2011, n. 12-70/Leg (ai sensi dell'articolo 38, comma 4, della l.p. 16 giugno 2006, n. 3), dall'art. 27 della l.p. 22 aprile 2014, n. 1, dall'art. 13 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7, dall'art. 8 della l.p. 29 dicembre 2016, n. 20, dall'art. 6 della l.p. 29 dicembre 2017, n. 17 e dall'art. 6 della l.p. 23 dicembre 2019, n. 12.

ATTUAZIONE

Per attuare il testo previgente del comma 3 era stato emanato il d.p.g.p. 25 agosto 1998, n. 21-93/Leg, che è probabile sia implicitamente abrogato; per l'attuazione del vigente comma 3, infatti, vedi - da ultimo - la deliberazione della giunta provinciale 20 dicembre 2019, n. 2210.

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.

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.

3 bis. *omissis*

3 ter. *omissis*

NOTE AL TESTO

Articolo così modificato dall'art. 21 della l.p. 27 dicembre 2011, n. 18, dall'art. 28 della l.p. 27 dicembre 2012, n. 25 e dall'art. 12 della l.p. 3 giugno 2015, n. 9.

ATTUAZIONE

Per il regolamento previsto dal comma 1 vedi il d.p.p. 4 luglio 2008, n. 24-131/Leg.

Capo III *Reclutamento dei dirigenti e conferimento degli incarichi dirigenziali*

NOTE AL TESTO

Rubrica così sostituita dall'art. 14 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7.

Art. 21 *Fabbisogno e reclutamento dei dirigenti*

1. La Provincia approva periodicamente, con cadenza non superiore a tre anni, l'atto di programmazione del fabbisogno di dirigenti, per programmare il reclutamento dei dirigenti e il conferimento degli incarichi di direzione delle strutture organizzative e delle unità di missione. Le modalità di calcolo del fabbisogno sono definite con deliberazione della Giunta provinciale, tenuto conto delle previsioni sulla cessazione dal servizio dei dirigenti iscritti all'albo, del rapporto tra numero di dipendenti e dirigenti e delle eventuali modificazioni delle strutture organizzative individuate nell'atto organizzativo, nel rispetto del contingente massimo dei dirigenti, definito in numero non superiore al 2,4 per cento del numero complessivo del personale in servizio al 31 dicembre 2014, comprensivo dei dirigenti messi a disposizione degli enti strumentali previsti dall'articolo 33 della legge provinciale n. 3 del 2006 e a esclusione dei dirigenti dei musei della Provincia, previsti dall'articolo 24 della legge provinciale 3 ottobre 2007, n. 15 (legge provinciale sulle attività culturali 2007), e delle istituzioni formative provinciali. L'atto di programmazione del fabbisogno di dirigenti è costantemente monitorato e aggiornato anche nel suo periodo di riferimento.

2. Il reclutamento dei dirigenti di ruolo avviene tramite concorso pubblico, tenuto conto anche delle migliori pratiche utilizzate a livello internazionale, volte ad assicurare la possibilità di accesso alla dirigenza anche con percorsi che permettano di valorizzare attitudini e competenze non direttamente derivanti dall'esperienza professionale già maturata. I concorsi per l'accesso alla qualifica di dirigente non prevedono graduatorie di idonei.

3. I requisiti minimi generali per la partecipazione alle selezioni pubbliche per l'accesso alla dirigenza di ruolo sono costituiti dal possesso del diploma di laurea magistrale e dall'eventuale possesso di diplomi post universitari o dell'abilitazione professionale. Inoltre sono richiesti, in alternativa:

- a) il possesso della qualifica di direttore;
- b) l'esperienza professionale almeno quinquennale maturata in qualifiche o profili per i quali è previsto il possesso del diploma di laurea presso amministrazioni pubbliche, o in qualifiche dirigenziali o di quadro, individuate nel rispetto della normativa statale in materia, presso aziende pubbliche o private.

4. L'esperienza professionale richiesta dal comma 3, lettera b), può essere parzialmente sostituita, in misura non superiore a tre anni, dal possesso di competenze e attitudini accertate attraverso una specifica valutazione che ne attesti il particolare potenziale, ai sensi dell'articolo 22.

5. L'attribuzione iniziale della qualifica è soggetta a conferma dopo tre anni dal conferimento del primo incarico dirigenziale, a seguito dell'esame dei risultati dell'attività svolta nel triennio, attraverso specifiche valutazioni annuali svolte avvalendosi del nucleo di valutazione previsto dall'articolo 19. Se la media delle valutazioni nel triennio risulta negativa il dirigente non è confermato ed è inquadrato, anche in soprannumero, nella qualifica di direttore.

6. Per il reclutamento di dirigenti la Provincia può ricorrere alla mobilità dei dirigenti con la Regione Trentino - Alto Adige/Südtirol, con il Consiglio della Provincia autonoma di Trento e con le altre amministrazioni pubbliche, 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, approvate dalla Giunta provinciale d'intesa con gli enti interessati e sentite le organizzazioni sindacali rappresentative del personale. L'assunzione e l'iscrizione all'albo dei dirigenti possono essere disposte anche nei confronti di personale con qualifica dirigenziale e rapporto di lavoro a tempo indeterminato,

dipendente di pubbliche amministrazioni, in posizione di comando o di messa a disposizione presso la Provincia da almeno due anni.

7. In alternativa al reclutamento della dirigenza di ruolo, per un numero di posti di dirigente non superiore al 18 per cento del numero complessivo degli incarichi dirigenziali possono essere assunti dirigenti con contratto a tempo determinato, tra persone in possesso dei requisiti per la partecipazione ai concorsi per l'accesso della dirigenza di ruolo della Provincia, secondo quanto previsto dall'articolo 28. Almeno cinque posti sono riservati al personale in possesso della qualifica di direttore.

NOTE AL TESTO

- *Articolo già modificato dall'art. 13 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22, così sostituito dall'art. 15 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7 (per una disposizione transitoria connessa alla sostituzione vedi l'art. 42, comma 3 della stessa legge), modificato dall'art. 8 della l.p. 30 dicembre 2015, n. 20, dall'art. 10 della l.p. 2 agosto 2017, n. 9, dall'art. 7 della l.p. 6 agosto 2019, n. 5 e dall'art. 12 della l.p. 23 dicembre 2019, n. 13.. 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.*
- *Il numero massimo dei dirigenti, ricavabile dal comma 1, era originariamente stabilito (dall'art. 63 della presente legge) in 72 unità, divenute 98 in base alle modificazioni contenute nell'art. 36 della l.p. n. 3 del 2006; l'art. 15 della presente legge (nel testo risultante dalla modifiche ad esso apportate dall'art. 31 della l.p. 30 dicembre 2014, n. 14), successivamente, aveva fissato questo numero nel 2,4 per cento del numero complessivo del personale del comparto autonomie locali e ricerca in servizio il 31 dicembre del 2014 (partendo da una base meno ampia, quindi, dell'attuale comma 1 del presente articolo; il numero massimo che ne conseguiva non è immediatamente determinabile, ma dovrebbe superare quello stabilito in precedenza, ed è ulteriormente aumentabile in base al comma 1; inoltre è ulteriormente aumentabile in seguito alla successiva esclusione dal computo, in base a una nuova versione del comma 1, dei dirigenti dei musei provinciali). Vedi però, per una deroga che aumenta ulteriormente questo numero, l'art. 36 bis, comma 3 della legge provinciale sulla scuola 2006.*

GIURISPRUDENZA E RICORSI COSTITUZIONALI

Con il ricorso alla corte costituzionale 9 ottobre 2019, n. 104 (g.u. 6 novembre 2019, I serie speciale, n. 45) il presidente del consiglio dei ministri ha chiesto che sia dichiarata l'incostituzionalità dell'art. 7, comma 5, lettera b) della l.p. 6 agosto 2019, n. 5, modificativo del comma 7 di quest'articolo.

ATTUAZIONE

Per l'attuazione dei commi 3 e 4 vedi la deliberazione della giunta provinciale 28 aprile 2017, n. 613.

Art. 22

Accertamento del potenziale

1. Per l'accertamento del potenziale dei candidati, richiesto per la partecipazione al concorso pubblico in alternativa al possesso dell'esperienza professionale maturata, sono periodicamente organizzate sessioni di valutazione rivolte a persone in possesso di un curriculum formativo universitario particolarmente qualificato e di un titolo non inferiore a quello di laurea.

2. L'accertamento delle competenze e delle attitudini, attraverso una specifica prova, è finalizzato a valutare il curriculum personale, formativo ed esperienziale, e a verificare la predisposizione allo svolgimento delle funzioni dirigenziali e il grado di motivazione a servire il bene comune.

3. L'accertamento è condotto da una commissione nominata dalla Giunta provinciale, composta dal dirigente del dipartimento competente in materia di personale - o da altro dirigente nominato su proposta di quest'ultimo -, che la presiede, da un componente del nucleo di valutazione dei dirigenti e da tre persone particolarmente qualificate, esperte negli ambiti oggetto di accertamento. Per quanto riguarda la disciplina delle incompatibilità, della promozione della parità di genere e dei compensi si applica l'articolo 39.

4. Gli avvisi pubblici delle sessioni di valutazione definiscono la documentazione da presentare e le modalità di svolgimento della prova attitudinale. Gli avvisi, pubblicati nel sito istituzionale della Provincia, nel Bollettino ufficiale della Regione e con eventuali altre forme di pubblicità, indicano le date per la consegna della documentazione e di espletamento della prova attitudinale; gli esiti dell'accertamento sono pubblicati con le modalità degli avvisi.

5. I dati anagrafici e i curriculum delle persone che hanno ricevuto una valutazione positiva del potenziale secondo quanto previsto da quest'articolo sono inseriti in uno specifico elenco, aggiornato a seguito di ogni sessione di valutazione, pubblicato nel sito istituzionale della Provincia.

NOTE AL TESTO

Articolo così sostituito dall'art. 16 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7, e modificato dall'art. 8 della l.p. 29 dicembre 2016, n. 20.

ATTUAZIONE

- *Per l'attuazione di quest'articolo vedi la deliberazione della giunta provinciale 28 aprile 2017, n. 613.*
- *Per attuarne il testo previgente era stato emanato il d.p.g.p. 26 novembre 1998, n. 34-106/Leg, che è probabile sia implicitamente abrogato.*

Art. 22 bis Concorso pubblico

1. I concorsi pubblici per l'accesso alla dirigenza di ruolo della Provincia e per soddisfare il fabbisogno di dirigenti dei propri enti pubblici strumentali sono banditi dalla Giunta provinciale.

2. I concorsi, per esami e titoli, sono svolti in tre fasi costituite da un esame, da un percorso formativo obbligatorio e da una verifica finale che tiene conto dell'esito del percorso formativo svolto. In particolare:

- a) l'esame prevede una selezione articolata in una o più prove, in particolare sulla conoscenza del sistema dell'autonomia provinciale e su specifiche materie, per accertare le conoscenze teoriche e le competenze pratiche dei candidati e verificare le attitudini personali, anche relative all'orientamento ai risultati e all'abilità di gestire il ruolo di leadership e le relazioni interpersonali, la capacità di analisi e di risoluzione dei problemi, l'attitudine alla comunicazione;
- b) il percorso formativo obbligatorio è finalizzato ad approfondire la conoscenza e ad accrescere le capacità dei candidati selezionati al termine della prima fase sulle materie e gli aspetti oggetto dell'esame;
- c) la verifica finale, svolta al termine della seconda fase attraverso un colloquio con ogni candidato, accerta, infine, le conoscenze e le attitudini personali dei candidati, anche tenendo conto dell'apprendimento acquisito con la partecipazione al percorso formativo obbligatorio.

3. I bandi del concorso sono pubblicati nel sito istituzionale della Provincia, nel Bollettino ufficiale della Regione e con eventuali altre forme di pubblicità e indicano:

- a) il numero dei posti messi a concorso;
- b) il possesso dei requisiti minimi previsti da questa legge per la partecipazione al concorso e di altri eventuali requisiti;
- c) il termine e le modalità di presentazione della domanda e della documentazione richiesta ai candidati;
- d) i titoli considerati, anche di esperienza acquisita nell'esercizio di funzioni direttive presso la pubblica amministrazione, e le relative modalità di valutazione;

e) le tipologie, le date e le modalità di svolgimento delle prove.

4. Con regolamento sono definite le modalità di svolgimento delle prove teoriche e pratiche, nonché le caratteristiche e la durata del percorso formativo.

5. La commissione esaminatrice dei concorsi è nominata dalla Giunta provinciale ed è composta dal dirigente del dipartimento competente in materia di personale - o da altro dirigente nominato su proposta di quest'ultimo -, che la presiede, da un componente del nucleo di valutazione dei dirigenti e da tre persone particolarmente qualificate, esperte nelle materie oggetto d'esame, che non ricoprano cariche politiche. Per quanto riguarda la disciplina delle incompatibilità, della promozione della parità di genere e dei compensi si applica l'articolo 39.

6. La Giunta provinciale approva la graduatoria di merito e dichiara i vincitori. La graduatoria non contiene idonei.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 17 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7 e così modificato dall'art. 8 della l.p. 5 agosto 2016, n. 14.

ATTUAZIONE

Per l'attuazione di quest'articolo vedi il d.p.p. 29 luglio 2016, n. 13-47/Leg.

Art. 23

Mobilità della dirigenza

1. Per aumentare l'efficienza del sistema pubblico provinciale, la mobilità della dirigenza costituisce strumento ordinario per la gestione delle professionalità dirigenziali.

2. La Provincia, anche per favorire l'integrazione, la semplificazione e il contenimento della spesa del sistema pubblico provinciale, definisce nell'atto di programmazione del fabbisogno previsto dall'articolo 21, comma 1, il fabbisogno di dirigenti dei suoi enti pubblici strumentali e i casi in cui questi enti, se previsto dai rispettivi ordinamenti, sono autorizzati a reclutare dirigenti a tempo determinato per il conferimento degli incarichi dirigenziali a copertura dei posti vacanti.

3. Gli enti pubblici strumentali conferiscono gli incarichi dirigenziali, nel rispetto dell'atto di programmazione del fabbisogno, ai dirigenti iscritti all'albo dei dirigenti, con le modalità previste dall'articolo 24, comma 3, oppure, nei casi previsti, attraverso l'assunzione di dirigenti a tempo determinato. Per il conferimento da parte dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari dei predetti incarichi a dirigenti professionali e tecnici sono richiesti, ai sensi dell'articolo 44, comma 10, della legge provinciale sulla tutela della salute anche i requisiti professionali previsti dalla disciplina statale per l'accesso a tale dirigenza.

4. Gli enti strumentali della Provincia, diversi da quelli pubblici, reclutano i propri dirigenti nel rispetto degli indirizzi formulati dalla Giunta provinciale, che definiscono obiettivi di razionalizzazione e semplificazione organizzativa anche prevedendo, in particolare per le società controllate direttamente dalla Provincia, processi di mobilità tra i dirigenti. Gli incarichi dirigenziali, assegnati da ciascun ente secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, possono essere conferiti anche a dirigenti iscritti all'albo dei dirigenti della Provincia, previa autorizzazione della Giunta provinciale.

5. Per favorire l'integrazione della dirigenza del sistema pubblico provinciale con quella degli enti privati, tra cui quelli indicati nell'articolo 33, lettere b) e c), della legge provinciale n. 3 del 2006, la Provincia può autorizzare i propri dirigenti a svolgere il loro lavoro in qualifiche dirigenziali presso aziende private, per un periodo determinato, collocandoli in aspettativa e mantenendo la loro iscrizione all'albo. Le modalità di attuazione di questo comma sono definite con deliberazione dalla Giunta provinciale.

6. La Provincia, su richiesta degli enti locali, della Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Trento e di altri enti o organismi a ordinamento provinciale finanziati in via ordinaria dalla Provincia può bandire i concorsi per il reclutamento dei dirigenti.

7. Se, a seguito dei concorsi espletati dagli enti pubblici strumentali della Provincia per l'assunzione con contratto a tempo determinato ai fini dell'affidamento dell'incarico di direttore o di dirigente, risulta vincitore un dipendente di ruolo della Provincia o di un suo ente pubblico strumentale 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 dell'eventuale rinnovo, ed è considerato ai fini della dotazione organica complessiva del personale prevista dall'articolo 63. È posto in aspettativa senza assegni per la durata dell'incarico e dell'eventuale suo rinnovo, inoltre, il dipendente provinciale a cui viene attribuito un incarico dirigenziale presso enti pubblici, a seguito di concorso o selezione. Il periodo di aspettativa decorre dalla data di sottoscrizione del contratto individuale.

8. Per l'assunzione di incarichi presso associazioni non aventi fine di lucro che svolgono funzioni pubbliche in convenzione con la Provincia, la Giunta provinciale può concedere ai dirigenti un'aspettativa non retribuita per non più di cinque anni. Il periodo di aspettativa non è utile presso la Provincia ad alcun fine.

9. Quest'articolo non si applica ai dirigenti scolastici e ai dirigenti del ruolo sanitario del servizio sanitario provinciale. Resta fermo quanto disposto dalla legge provinciale sulla scuola 2006 per il reclutamento dei dirigenti scolastici e quanto stabilito dall'articolo 28, comma 3, della legge provinciale sulla tutela della salute 2010.

NOTE AL TESTO

Articolo già sostituito dall'art. 14 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22, modificato dall'art. 21 della l.p. 27 dicembre 2011, n. 18, così sostituito dall'art. 18 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7, modificato dall'art. 12 della l.p. 3 giugno 2015, n. 9 e dall'art. 12 della l.p. 23 dicembre 2019, n. 13.

ATTUAZIONE

Per l'attuazione del comma 5 vedi la deliberazione della giunta provinciale 12 ottobre 2018, n. 1879.

Art. 24 *Incarichi dirigenziali*

1. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti dalla Giunta provinciale per la direzione delle strutture organizzative della Provincia indicate nell'articolo 12 bis e delle unità di missione previste dall'articolo 12 quinquies. Il numero degli incarichi dirigenziali non può essere superiore a quello di queste strutture e unità di missione.

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 28 gli incarichi sono conferiti, di norma, ai dirigenti di ruolo della Provincia e dei suoi enti pubblici strumentali iscritti all'albo dei dirigenti, tenuto conto dei risultati delle valutazioni previste dall'articolo 19, in modo da favorire l'equilibrio di genere. Gli incarichi dirigenziali possono essere conferiti anche a personale con qualifica dirigenziale e rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dipendente di pubbliche amministrazioni, in posizione di comando o di messa a disposizione presso la Provincia. Fermo restando quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione), gli incarichi sono conferiti promuovendone la rotazione, sulla base delle capacità dirigenziali dimostrate, delle esperienze professionali e dei titoli formativi acquisiti.

3. La Giunta provinciale, in conformità a quanto definito dall'atto di programmazione del fabbisogno, per assicurare la direzione delle strutture organizzative dirigenziali e delle

unità di missione, promuove interPELLI rivolti a verificare l'interesse alla copertura dei posti da parte dei dirigenti iscritti all'albo o recluta dirigenti ai sensi degli articoli 21 o 28. La Giunta provinciale conferisce gli incarichi dopo l'accertamento del possesso dei requisiti da parte dei candidati, operato con modalità definite con propria deliberazione e avvalendosi del nucleo di valutazione dei dirigenti. Per l'incarico di direttore generale e per gli incarichi di dirigenti di struttura organizzativa complessa e di unità di missione strategica la Giunta provinciale provvede direttamente senza procedere a interPELLI. Nel caso di mancanza di candidature agli interPELLI la Giunta provinciale provvede direttamente all'attribuzione degli incarichi dirigenziali.

4. Gli incarichi di preposizione alle strutture organizzative e unità di missione sono conferiti a tempo determinato. L'incarico può essere rinnovato direttamente al medesimo dirigente per una sola volta, senza attivare gli interPELLI previsti dal comma 3.

5. Il conferimento dell'incarico è perfezionato con la sottoscrizione di uno specifico contratto tra la Provincia e il dirigente, che contiene il termine di scadenza, i presupposti per il rinnovo e i casi di revoca in relazione all'esito gravemente o ripetutamente negativo delle valutazioni condotte secondo quanto stabilito dall'articolo 19, a gravi violazioni del codice di comportamento e alle altre ipotesi previste dall'ordinamento. Anche prima della scadenza dell'incarico la Giunta provinciale può conferire al dirigente un incarico diverso, per esigenze organizzative. Nel contratto, inoltre, sono indicati gli obiettivi di trasparenza ai sensi della normativa provinciale in materia.

6. Gli incarichi dirigenziali 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 ha provveduto in merito; la nuova Giunta provinciale provvede entro centoventi giorni dal suo insediamento.

7. La Provincia e i suoi enti pubblici strumentali, fermo restando quanto disposto dalla vigente normativa in materia di aspettativa per i dipendenti chiamati allo svolgimento di pubbliche funzioni elettive, non possono conferire incarichi dirigenziali a dirigenti che rivestono 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 comunità o di commissario straordinario di enti locali. I dirigenti che durante lo svolgimento degli incarichi dirigenziali previsti da questa legge assumono le predette cariche sono dichiarati decaduti dall'incarico, mantenendo l'iscrizione all'albo dei dirigenti.

NOTE AL TESTO

Articolo già modificato dall'art. 5 della l.p. 29 dicembre 2006, n. 11, dall'art. 22 della l.p. 21 dicembre 2007, n. 23, dall'art. 15 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22 e dall'art. 28 della l.p. 27 dicembre 2012, n. 25, così sostituito dall'art. 19 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7, modificato dall'art. 3 della l.p. 29 dicembre 2016, n. 19 e dall'art. 17 della l.p. 3 agosto 2018, n. 15.

Art. 25

Incarico di dirigente di struttura organizzativa complessa

1. L'incarico di dirigente di struttura complessa è conferito dalla Giunta provinciale per la durata della legislatura, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 24, a dirigenti che abbiano maturato esperienza nella direzione di strutture semplici e abbiano conseguito risultati positivi nelle valutazioni delle prestazioni effettuate in applicazione dell'articolo 19.

2. Il dirigente incaricato della direzione di struttura organizzativa complessa riveste la posizione funzionale di dirigente generale.

NOTE AL TESTO

Articolo così sostituito dall'art. 20 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7.

Art. 26

Incarico di dirigente di struttura organizzativa semplice

1. L'incarico di dirigente di struttura semplice è conferito dalla Giunta provinciale per un periodo di cinque anni nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 24, sentito il responsabile della struttura complessa di cui è articolazione.

2. Il dirigente incaricato della direzione di struttura organizzativa semplice riveste la posizione funzionale di dirigente.

NOTE AL TESTO

Articolo così sostituito dall'art. 21 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7.

Art. 27

Incarico di dirigente di unità di missione

1. L'incarico di dirigente di unità di missione strategica è conferito dalla Giunta provinciale per la durata della legislatura, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 24, a dirigenti che abbiano maturato esperienza nella direzione di strutture semplici e abbiano conseguito risultati positivi nelle valutazioni delle prestazioni effettuate in applicazione dell'articolo 19. Il dirigente incaricato della direzione di unità di missione strategica riveste la posizione funzionale di dirigente generale.

2. L'incarico di dirigente di unità di missione semplice è conferito dalla Giunta provinciale per un periodo di cinque anni, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 24, sentito il responsabile della struttura complessa di cui è articolazione. Il dirigente incaricato della direzione di unità di missione semplice riveste la posizione funzionale di dirigente.

NOTE AL TESTO

Articolo già sostituito dall'art. 36 della l.p. 16 giugno 2006, n. 3, modificato dall'art. 5 della l.p. 29 dicembre 2006, n. 11 e così sostituito dall'art. 22 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7.

Art. 28

Incarichi di dirigente a persone non iscritte all'albo dei dirigenti

1. Gli incarichi di dirigente di struttura complessa, di struttura semplice e di unità di missione, nella misura massima stabilita dall'articolo 21 comma 7, possono essere conferiti a persone non iscritte all'albo in possesso dei requisiti previsti per l'accesso alla dirigenza, assunte per tali fini a tempo determinato per una durata non superiore a quella della legislatura in corso. Nel caso di personale dipendente dalla Provincia e dai suoi enti strumentali tale personale, per la durata dell'incarico, è posto in aspettativa senza assegni ed è considerato ai fini della dotazione organica complessiva del personale prevista dall'articolo 63.

2. Per l'assunzione di dirigenti a tempo determinato sono pubblicati avvisi pubblici nel sito istituzionale della Provincia, nel Bollettino ufficiale della Regione e con eventuali altre forme di pubblicità, che indicano gli incarichi da conferire, in modo da raccogliere le candidature dei soggetti interessati. La Giunta provinciale si avvale del nucleo di valutazione dei dirigenti per la verifica del possesso da parte dei candidati delle caratteristiche per l'incarico da ricoprire.

3. Il contratto definisce il trattamento economico con riferimento a quello previsto per la dirigenza della Provincia, tenuto conto dell'incarico conferito, e prevede la risoluzione in caso di valutazione negativa dei risultati dell'attività svolta, effettuata con le modalità

previste dall'articolo 19; l'eventuale rinnovo del contratto alla scadenza, per una sola volta, può avvenire senza l'attivazione degli avvisi pubblici previsti dal comma 2.

4. Gli incarichi dirigenziali previsti da quest'articolo non possono essere conferiti a lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza secondo quanto previsto dall'articolo 53 bis.

NOTE AL TESTO

Articolo già 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, dall'art. 16 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22 e così sostituito dall'art. 23 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7.

Titolo III bis *Qualifica di direttore*

NOTE AL TESTO

L'intestazione di questa partizione è stata così sostituita dall'art. 10 della l.p. 2 agosto 2017, n. 9.

Art. 29 *Uffici e qualifica di direttore*

01. Gli uffici costituiscono strutture non dirigenziali, anche decentrate, e sono individuati dalla Giunta provinciale, su proposta dei dirigenti generali, per l'esercizio di attività amministrative oggettivamente definite e per fornire supporto all'esercizio delle funzioni delle strutture dirigenziali di riferimento, tra cui la gestione del contenzioso del lavoro e dei compiti previsti dall'articolo 417 bis, primo comma, del codice di procedura civile. A ciascun ufficio è preposto personale con qualifica di direttore, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 33, commi 1 bis, 1 ter e 1 quater. Gli uffici sono rappresentati nell'atto organizzativo quali articolazioni delle strutture organizzative complesse, semplici o di missione in cui sono incardinati.

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 con le modalità e la periodicità definite dall'articolo 19. Si applica quanto previsto dall'articolo 19, commi 5 e 7, in quanto compatibili.

4 bis. A decorrere dal 1° gennaio 2015 il numero massimo complessivo dei direttori cui sono attribuiti gli incarichi disciplinati da questo titolo anche tenuto conto degli incarichi da assegnare secondo quanto previsto dalle leggi provinciali istitutive delle agenzie della Provincia e dei direttori, che alla data dell'entrata in vigore di questo comma sono messi a disposizione degli enti strumentali previsti dall'articolo 33 della legge provinciale n. 3 del 2006 o di altri soggetti, che svolgono funzioni pubbliche in convenzione con la Provincia, è di 263. Il personale con incarichi esterni alla Provincia che rientri, determinando un superamento dei posti disponibili, è posto in soprannumero, salvo successivo progressivo riassorbimento.

4 ter. Per l'assunzione di incarichi presso enti pubblici strumentali e associazioni non aventi fine di lucro che svolgono funzioni pubbliche in convenzione con la Provincia, la

Giunta provinciale può concedere ai direttori un'aspettativa non retribuita per non più di cinque anni, rinnovabile una sola volta. Il periodo di aspettativa non è utile presso la Provincia ad alcun fine.

NOTE AL TESTO

- *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, dall'art. 17 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22, dall'art. 31 della l.p. 30 dicembre 2014, n. 14, dall'art. 24 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7, dall'art. 10 della l.p. 2 agosto 2017, n. 9 e dall'art. 6 della l.p. 29 dicembre 2017, n. 17. Vedi anche l'art. 24, comma 7 della l.p. 22 aprile 2014, n. 1.*
- *Il numero massimo dei direttori, previsto dal comma 4 bis, era originariamente stabilito in 188 unità, aumentate a 236 in base alle modificazioni contenute nell'art. 36 della l.p. n. 3 del 2006, a 240 in base alle modificazioni contenute nell'art. 17 della l.p. n. 22 del 2010. Inoltre l'art. 29, comma 7 della l.p. 16 giugno 2006, n. 3, come sostituito dall'art. 23 della l.p. 27 dicembre 2011, n. 18, aveva previsto, entro il 2014, una riduzione del 15 per cento nel numero degli uffici, alla quale non pare sia stato dato seguito, a livello amministrativo (il comma 7 è stato abrogato, quindi, dall'art. 31 della l.p. 30 dicembre 2014, n. 14).*
- *Per una deroga al numero massimo dei direttori, stabilito dal comma 4 bis, vedi inoltre l'art. 24, comma 2 della l.p. 3 agosto 2018, n. 15.*

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. Accede alla qualifica di direttore, anche in soprannumero, il personale decaduto dalla qualifica di dirigente e cancellato dall'albo dei dirigenti secondo quanto previsto dall'articolo 15 bis, comma 5, dall'articolo 19, comma 7, e dall'articolo 21, comma 5.

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 22 bis, comma 4. Il bando fissa il numero dei posti per i quali è indetto il concorso, consentendo anche di sostituire in misura non superiore a tre anni l'esperienza richiesta per la partecipazione al concorso con il possesso di competenze e attitudini accertate attraverso la specifica valutazione di cui

all'articolo 22, e contiene l'eventuale richiamo alla possibilità di utilizzare la graduatoria di idonei per un determinato numero di ulteriori incarichi da ricoprire in coerenza con la programmazione dei fabbisogni.

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.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 19, comma 2 della l.p. 23 febbraio 1998, n. 3, così modificato dall'art. 25 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7 e dall'art. 17 della l.p. 3 agosto 2018, n. 15. 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.

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.

NOTE AL TESTO

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.

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.

NOTE AL TESTO

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.

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. Gli incarichi 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 ha provveduto in merito; la nuova Giunta provinciale provvede entro centoventi giorni dal suo insediamento.

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.

NOTE AL TESTO

Articolo così modificato dall'art. 23 della l.p. 3 aprile 2009, n. 4 e dall'art. 26 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7.

Titolo III ter

Altre disposizioni relative ai dirigenti e ai direttori

NOTE AL TESTO

Intestazione e rubrica così sostituite dall'art. 10 della l.p. 2 agosto 2017, n. 9.

Art. 34 *Assenza e impedimento*

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. *omissis*

3 bis. *omissis*

4. Qualora la sostituzione per assenza o impedimento 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.

NOTE AL TESTO

Articolo così modificato dall'art. 2 della l.p. 20 marzo 2000, n. 3, dall'art. 36 della l.p. 16 giugno 2006, n. 3, dall'art. 18 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22, dall'art. 21 della l.p. 27 dicembre 2011, n. 18, dall'art. 6 della l.p. 4 ottobre 2012, n. 21 e dall'art. 27 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7. Per una disposizione transitoria in materia vedi l'art. 21, comma 9 della l.p. 23 febbraio 1998, n. 3.

Art. 34 bis *Sostituzione provvisoria per incarico vacante*

1. Nel caso di vacanza degli incarichi dirigenziali la Giunta provinciale, se non dispone la soppressione della struttura organizzativa, in attesa del conferimento dell'incarico al titolare, affida provvisoriamente, per il periodo massimo di un anno, l'incarico al dirigente di un'altra struttura organizzativa, integrando a tal fine il contratto relativo all'incarico già conferitogli. Una volta avviate le procedure per l'individuazione degli incaricati, l'incarico può essere mantenuto anche per l'ulteriore periodo necessario per il completamento di queste procedure e per la conseguente assegnazione dell'incarico. Per l'esercizio provvisorio dell'incarico al dirigente spetta una specifica indennità, definita nel contratto collettivo previsto dal titolo V. Se non risulta possibile affidare provvisoriamente l'incarico di sostituzione al dirigente di un'altra struttura, anche in relazione al necessario possesso di eventuali particolari abilitazioni professionali richieste al titolare dell'incarico, la Giunta provinciale, per ragioni motivatamente espresse nell'atto d'incarico ed entro i limiti di durata previsti da questo comma, può incaricare della sostituzione personale privo della qualifica di dirigente, nel numero massimo del sei per cento del contingente massimo dei dirigenti definito dall'articolo 21 e comunque entro il limite stabilito dall'atto di programmazione del fabbisogno.

2. Nel caso di vacanza degli incarichi di direttore d'ufficio la Giunta provinciale, se non dispone la soppressione dell'ufficio, in attesa della copertura del posto provvede alla

sostituzione provvisoria o all'affidamento dell'incarico a personale con qualifica di dirigente o di direttore o con incarico di sostituto dirigente o di sostituto direttore, integrando a tal fine il contratto relativo all'incarico già conferitogli. L'incarico di sostituzione o l'affidamento di un ulteriore incarico è conferito per il periodo massimo di un anno, entro il quale, se non si procede 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 o l'affidamento di un ulteriore incarico è comunque prorogato fino al loro completamento e alla conseguente assegnazione dell'incarico. Se la sostituzione del responsabile di ufficio perdura per un periodo superiore a quello fissato dal contratto collettivo al sostituto spetta, a decorrere dal giorno d'inizio della sostituzione, una specifica indennità, definita nel contratto collettivo previsto dal titolo V. Per l'affidamento dell'incarico aggiuntivo rispetto a quello ricoperto, al direttore spetta una specifica indennità, stabilita nel contratto collettivo previsto dal titolo V.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 19 della l.p. 23 febbraio 1998, n. 3, modificato dall'art. 27 della l.p. 22 aprile 2014, n. 1, così sostituito dall'art. 28 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7 (per una disposizione transitoria connessa alla sostituzione vedi l'art. 42, comma 5 della stessa legge), modificato dall'art. 8 della l.p. 5 agosto 2016, n. 14, dall'art. 10 della l.p. 2 agosto 2017, n. 9, dall'art. 6 della l.p. 29 dicembre 2017, n. 17 e dall'art. 12 della l.p. 23 dicembre 2019, n. 13.

Art. 34 bis 1

Proroga degli incarichi di dirigente e direttore

1. Per favorire la mobilità interna in relazione alle esigenze di rotazione previste da questa legge e alla necessità di contemperare queste esigenze con quelle di carattere organizzativo, per garantire il buon andamento dell'amministrazione, l'incarico di dirigente o di direttore può essere prorogato temporaneamente e comunque per un periodo non superiore a un anno.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 12 della l.p. 23 dicembre 2019, n. 13.

Art. 34 ter

Aspettativa per lo svolgimento di attività o incarichi

1. L'aspettativa per lo svolgimento di attività o incarichi prevista dall'articolo 23, commi 5 e 8, e dall'articolo 29, comma 4 ter, non può essere disposta se:

- a) tale personale, nei due anni precedenti, è stato addetto a funzioni di vigilanza, di controllo ovvero, nel medesimo periodo di tempo, ha stipulato contratti o formulato pareri o avvisi su contratti o concesso autorizzazioni a favore di soggetti presso i quali intende svolgere l'attività. Ove l'attività che si intende svolgere sia presso un'impresa, il divieto si estende anche al caso in cui le predette attività istituzionali abbiano interessato imprese che, anche indirettamente, la controllano o ne sono controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;
- b) tale personale intende svolgere attività in organismi o imprese private che, per la loro natura o la loro attività, in relazione alle funzioni precedentemente esercitate, possa cagionare nocimento all'immagine dell'amministrazione o comprometterne il normale funzionamento o l'imparzialità.

2. Il personale che ha usufruito dell'aspettativa prevista dal comma 1 non può, nei successivi cinque anni, ricoprire incarichi che comportino l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1, lettera a).

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 4 della l.p. 29 dicembre 2016, n. 19 e così modificato dall'art. 6 della l.p. 29 dicembre 2017, n. 17.

Art. 35

Trattamento economico dei dirigenti e dei direttori

1. Il trattamento economico dei dirigenti della Provincia e dei suoi enti pubblici strumentali è definito dai contratti collettivi previsti dal titolo V in modo da perseguire l'omogeneizzazione delle retribuzioni della dirigenza del sistema pubblico provinciale. Il trattamento economico prevede una retribuzione di posizione, differenziata sulla base di criteri oggettivi in ragione della tipologia di incarico dirigenziale, non inferiore al 30 per cento del totale.

2. Una quota del trattamento economico, non superiore al 15 per cento della retribuzione complessiva, è definita in ragione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati della valutazione prevista dall'articolo 19.

3. La retribuzione del personale in possesso della qualifica di direttore è determinata dai contratti collettivi previsti dal titolo V in base alle caratteristiche degli incarichi conferiti e alle valutazioni ottenute.

NOTE AL TESTO

Articolo così sostituito dall'art. 29 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7.

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.

3 septies. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 29, comma 1, della legge provinciale 19 giugno 2008, n. 6 (legge provinciale sulle minoranze linguistiche 2008), i bandi di concorso della Provincia possono prevedere, quale titolo valutabile per l'attribuzione di punteggi definiti dai bandi medesimi, la conoscenza della lingua ladina dimostrata con le modalità di cui all'articolo 18 della legge provinciale sulle minoranze linguistiche 2008. La valutazione del titolo comporta l'accettazione dell'assegnazione di un posto o il trasferimento disposto con mobilità d'ufficio, in uffici di cui all'articolo 16, comma 1, della legge provinciale sulle minoranze linguistiche 2008 e in altri uffici che svolgono funzioni anche nell'interesse delle popolazioni ladine, siti al di fuori delle suddette località ma in territori contermini ad esse, a pena della mancata instaurazione o della risoluzione del rapporto di lavoro. Il rifiuto dell'assegnazione o il mancato consenso per il trasferimento determina, rispettivamente, la non instaurazione del rapporto di lavoro e la risoluzione del rapporto di lavoro, qualora la valutazione del titolo sia stata determinante per l'assunzione. La Giunta provinciale, d'intesa con il Comun general de Fascia, individua con propria deliberazione gli uffici o le loro articolazioni per i quali è applicabile questo comma.

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. Il medesimo regolamento può prevedere che in sede di formazione della graduatoria finale, in caso di permanenza di parità di merito e di titoli, tra i titoli di preferenza sia previsto l'essere genitore o tutore legale di persona, facente parte del nucleo familiare, con handicap in situazione di gravità, accertata ai sensi della normativa vigente.

4 bis. La Provincia può effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate.

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.

5 quater. Le amministrazioni possono prorogare i contratti di lavoro a tempo determinato, oltre la durata massima, nei casi e alle condizioni previsti dalla vigente normativa nazionale.

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.

7 bis. *omissis*

NOTE AL TESTO

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 questa modificazione vedi lo stesso art. 23, comma 15), dall'art. 1 della l.p. 3 marzo 2010, n. 2, dall'art. 19 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22, dall'art. 21 della l.p. 27 dicembre 2011, n. 18, dall'art. 28 della l.p. 27 dicembre 2012, n. 25, dall'art. 44 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7, dall'art. 17 della l.p. 3 agosto 2018, n. 15 e dall'art. 6 della l.p. 23 dicembre 2019, n. 12.

ATTUAZIONE

Per l'attuazione di quest'articolo vedi il d.p.g.p. 14 ottobre 1998, n. 26-98/Leg, il d.p.p. 12 giugno 2006, n. 11-64/Leg e il d.p.p. 12 ottobre 2007, n. 22-102/Leg.

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.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 2 della l.p. 3 marzo 2010, n. 2. Vedi anche l'art. 19, comma 2 della l.p. 27 dicembre 2011, n. 18.

Art. 37 ter

Accesso al lavoro presso enti strumentali di diritto privato

1. Per le esigenze connesse con il loro fabbisogno ordinario gli enti strumentali della Provincia previsti dall'articolo 33, comma 1, lettere b) e c), della legge provinciale n. 3 del 2006 assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, seguendo le procedure di reclutamento previste dal comma 2.

2. Sulla base delle direttive della Provincia gli enti strumentali della Provincia previsti dall'articolo 33, comma 1, lettere b) e c), della legge provinciale n. 3 del 2006 stabiliscono, con propri atti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi previsti dall'articolo 37 della presente legge.

3. Gli enti strumentali della Provincia previsti dall'articolo 33, comma 1, lettere b) e c), della legge provinciale n. 3 del 2006 assicurano idonea pubblicità istituzionale agli atti in materia di reclutamento del personale e ai contratti collettivi di primo e secondo livello.

4. In caso di assenza degli atti o delle procedure previsti dal comma 2 si applica l'articolo 19, comma 4, del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica).

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 7 della l.p. 29 dicembre 2016, n. 19.

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, la Provincia autonoma di Bolzano e gli enti locali per disciplinare l'effettuazione di concorsi unici per il reclutamento del rispettivo personale.

NOTE AL TESTO

Il comma 4 è stato così modificato dall'art. 17 della l.p. 3 agosto 2018, n. 15.

Art. 38 bis

Disposizioni particolari per la valorizzazione delle professionalità

1. Per favorire la valorizzazione della professionalità del personale in servizio la Provincia può individuare, nel rispetto di criteri trasparenti e meritocratici definiti dalla Giunta provinciale previo confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, un elenco del personale particolarmente qualificato, appartenente alla categoria D, cui possono essere affidati incarichi di esperto a tempo determinato, di durata non superiore a cinque anni e rinnovabili, per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, anche correlate al possesso del diploma di laurea, di scuole universitarie o all'iscrizione ad albi professionali, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

2. La Giunta provinciale, previa informazione alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, stabilisce, in relazione alle strutture organizzative, tenuto conto delle loro caratteristiche, anche dimensionali, e della distribuzione del personale assegnato, il numero massimo di incarichi di esperto che possono essere affidati secondo quanto previsto da quest'articolo al personale particolarmente qualificato inserito nell'elenco. Il numero di incarichi di esperto è definito per ciascuna struttura organizzativa complessa nell'atto organizzativo previsto dall'articolo 12 bis.

3. L'incarico di esperto è conferito dal dirigente generale della struttura di riferimento. Gli incarichi di esperto sono oggetto di verifica annuale da parte del dirigente della struttura di assegnazione e sono revocati in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi fissati.

4. Al personale cui sono conferiti gli incarichi spetta una specifica indennità secondo quanto previsto dall'articolo 57, comma 5 bis. Per i fini di quest'articolo la Giunta provinciale costituisce uno specifico fondo nell'ambito della spesa prevista dall'articolo 63, comma 1.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 21 della l.p. 27 dicembre 2011, n. 18 e così sostituito dall'art. 30 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7.

Art. 38 ter

Disposizioni particolari per il personale dell'avvocatura

1. L'avvocatura della Provincia può articolarsi in uffici. All'avvocatura è assegnato personale in possesso del titolo di avvocato per assicurare, in particolare, la trattazione del contenzioso anche direttamente patrocinato avanti i competenti organi giurisdizionali; a questo personale spetta una specifica indennità omnicomprensiva, definita dalla contrattazione collettiva in relazione allo svolgimento dell'attività di assistenza legale.

2. La Giunta provinciale, con propria deliberazione, può prevedere l'effettuazione della pratica forense presso l'avvocatura della Provincia, nel rispetto della legislazione statale in materia.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 31 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7.

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.

NOTE AL TESTO

Articolo così sostituito dall'art. 4 della l.p. 17 giugno 2004, n. 6.

ATTUAZIONE

Per l'attuazione di quest'articolo vedi il d.p.p. 12 ottobre 2007, n. 22-102/Leg.

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.

2 bis. Per ragioni di economia procedurale la Provincia può utilizzare le graduatorie formate all'esito delle procedure concorsuali per l'accesso all'impiego ai sensi di quest'articolo, nel corso del loro triennio di validità, per la stipula di contratti di formazione e lavoro con i soggetti non vincitori risultati idonei; per essi il limite dell'età anagrafica è riferito esclusivamente alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande previsto dal relativo bando di concorso. Queste graduatorie non possono essere oggetto di proroga anche ai sensi di disposizioni generali successive.

NOTE AL TESTO

Il comma 2 bis è stato aggiunto dall'art. 10 della l.p. 2 agosto 2017, n. 9; per una disposizione transitoria sulla sua applicazione vedi il comma 9 dello stesso art. 10.

ATTUAZIONE

Per il regolamento previsto dal comma 1 vedi il d.p.p. 12 ottobre 2007, n. 22-102/Leg.

Art. 43 bis *Disposizioni in materia di assunzione in apprendistato*

1. Per sostenere l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, l'apprendimento di competenze e lo sviluppo di capacità professionali la Provincia, previo concorso pubblico, può assumere giovani con contratto di apprendistato, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali, di un diploma o di alta formazione.

2. Con regolamento, in armonia con la disciplina statale vigente in materia, sono definite le modalità di accesso, l'inquadramento, le modalità di svolgimento del progetto formativo dei soggetti assunti con il contratto di apprendistato, la conferma o il recesso dal contratto a seguito di un esame al termine del periodo di formazione.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 31 della l.p. 30 dicembre 2014, n. 14 e così modificato dall'art. 8 della l.p. 30 dicembre 2015, n. 20.

Art. 43 ter *Modalità innovative di reclutamento del personale*

1. Per promuovere la conoscenza delle attività e del lavoro nella pubblica amministrazione, in collaborazione con l'Università degli studi di Trento, la Giunta provinciale è autorizzata a offrire a studenti o a neolaureati esperienze di stage presso le strutture organizzative provinciali e gli enti strumentali della Provincia.

2. In relazione a quanto previsto dal comma 1 la Giunta provinciale determina, tenuto conto delle proposte dell'università che devono seguire principi di trasparenza e criteri meritocratici:

- a) le procedure per l'assegnazione degli stage, il loro numero massimo, i criteri e le procedure per l'assegnazione di borse di studio;
- b) i criteri per l'ammissione agli stage e in particolare i livelli di profitto minimo richiesti;
- c) i criteri per la valutazione degli esiti degli stage e per il loro riconoscimento per la partecipazione a iniziative formative o di tirocinio.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 12 della l.p. 3 giugno 2015, n. 9.

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.

2 bis. La Provincia, per assicurare l'assolvimento degli obblighi formativi necessari per il mantenimento dell'iscrizione all'albo dei dirigenti, promuove iniziative per la formazione continua dei dirigenti. La Provincia può realizzare le iniziative formative direttamente, anche attraverso propri enti strumentali, oppure mediante l'affidamento a soggetti terzi qualificati. La Provincia, sulla base di criteri definiti preventivamente dalla Giunta provinciale, può riconoscere l'assolvimento degli obblighi formativi dei dirigenti a seguito della loro partecipazione a iniziative formative realizzate da università o da altri soggetti particolarmente qualificati.

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.

NOTE AL TESTO

Articolo così modificato dall'art. 22 della l.p. 21 dicembre 2007, n. 23 e dall'art. 32 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7.

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.

NOTE AL TESTO

Articolo così sostituito dall'art. 4 della l.p. 17 giugno 2004, n. 6.

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.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 23 della l.p. 3 aprile 2009, n. 4.

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 causa di incompatibilità entro il termine prefissato costituisce causa di estinzione del rapporto di lavoro. In caso d'inosservanza del divieto di svolgere incarichi retribuiti non previamente autorizzati dall'amministrazione si applica l'articolo 53, comma 7, quarto periodo, e comma 7 bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

5. La pubblicità degli impieghi e degli incarichi di cui al presente articolo, nonché degli incarichi esterni affidati dalla Provincia a personale provinciale, è garantita dall'anagrafe degli incarichi dei dipendenti provinciali, disciplinata dal regolamento di cui al comma 2 e curata dal servizio competente in materia di gestione del personale. I dati relativi agli incarichi previsti da questo comma sono comunicati annualmente per i fini dell'articolo 53, commi 12 e 13, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

NOTE AL TESTO

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, dall'art. 23 della l.p. 3 aprile 2009, n. 4 e dall'art. 8 della l.p. 30 dicembre 2015, n. 20.

GIURISPRUDENZA E RICORSI COSTITUZIONALI

La corte costituzionale, con sentenza 3 novembre 2005, n. 407, 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".

ATTUAZIONE

Per il regolamento previsto dal comma 2 vedi il d.p.g.p. 30 novembre 1998, n. 39-111/Leg.

Art. 47 bis
Disposizioni in materia di incarichi

1. Lo svolgimento di incarichi di collaudo tecnico-amministrativo 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.

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. *omissis*

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.

5 bis. Lo svolgimento degli incarichi per la partecipazione alle commissioni tecniche, di cui all'articolo 20 bis della legge provinciale 9 marzo 2016, n. 2 (legge provinciale di recepimento delle direttive europee in materia di contratti pubblici 2016), della Provincia e dei suoi enti strumentali rientra negli obblighi di servizio del personale dei predetti enti. Con deliberazione della Giunta provinciale, previo parere della competente commissione permanente del Consiglio provinciale, sono stabilite, anche per le finalità di cui all'articolo 21, comma 1, della legge provinciale di recepimento delle direttive europee in materia di contratti pubblici 2016, le modalità per l'individuazione del personale cui si applica questo comma; i nominativi del personale individuato sono inseriti d'ufficio nell'elenco telematico previsto dal medesimo articolo.

5 ter. Lo svolgimento delle funzioni di esperto nelle commissioni di concorso ai sensi dell'articolo 39 nelle procedure concorsuali effettuate dalla Provincia e dai suoi enti strumentali rientra negli obblighi di servizio del personale dei predetti enti. Gli incarichi sono attribuiti al personale dotato della necessaria professionalità ed esperienza.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 20 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22, così modificato dall'art. 37 della l.p. 3 agosto 2012, n. 18, dall'art. 6 della l.p. 12 febbraio 2019, n. 1 e dall'art. 36 della l.p. 23 dicembre 2019, n. 13.

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.

2 bis. Le ferie, i riposi e i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, della Provincia e dei suoi enti pubblici strumentali sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. Questo comma si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età, tranne in caso di decesso o di dispensa dal servizio del dipendente oppure, previo accordo con l'interessato, in caso di indilazionabili esigenze di servizio, esclusivamente per le ferie maturate nel corso dell'ultimo anno precedente la cessazione del servizio. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli non si applicano più a decorrere dal 6 luglio 2012. Questo comma non si applica al personale docente e assistente educatore supplente breve e saltuario o docente con contratto sino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui al personale in questione è consentito di fruire delle ferie.

2 ter. La Provincia promuove l'inserimento nella contrattazione collettiva provinciale di istituti volti a garantire che i lavoratori possano cedere a titolo gratuito le ferie da loro maturate ai lavoratori dipendenti dallo stesso ente di appartenenza, al fine di consentire a questi ultimi di assentarsi dal servizio per fronteggiare gravi necessità personali e familiari.

2 quater. La cessione di ferie prevista dal comma 2 ter è disposta nel rispetto delle disposizioni statali, comprese quelle previste dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 (Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), relative al periodo minimo di ferie e di tutela del riposo giornaliero e settimanale.

NOTE AL TESTO

Articolo così modificato dall'art. 28 della l.p. 27 dicembre 2012, n. 25 e dall'art. 1 della l.p. 28 maggio 2018, n. 7.

Art. 48 bis

Disposizioni in materia di controlli relativi all'assenza per malattia

1. I controlli relativi all'assenza per malattia dei dipendenti della Provincia e degli altri enti pubblici ad ordinamento provinciale sono svolti dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari d'ufficio o su richiesta dei predetti enti. Il controllo d'ufficio è disposto secondo criteri trasparenti e non discriminatori. Le modalità organizzative per l'applicazione di questo comma, comprese le modalità di trasmissione dei dati - anche riferiti alla diagnosi - all'azienda, sono disciplinati con deliberazione della Giunta provinciale.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 10 della l.p. 2 agosto 2017, n. 9; per una disposizione transitoria sulla sua applicazione vedi il comma 11 dello stesso art. 10.

ATTUAZIONE

Per l'attuazione di quest'articolo vedi la deliberazione della giunta provinciale 19 ottobre 2018, n. 2002.

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 opportunità tra 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, sentiti la/il consigliera/e di parità e il comitato unico di garanzia 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 unico di garanzia 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 alla/al consigliera/e di parità, al comitato unico di garanzia 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.

NOTE AL TESTO

Articolo così sostituito dall'art. 21 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22 e modificato dall'art. 18 della l.p. 18 giugno 2012, n. 13.

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.

NOTE AL TESTO

Il comma 2 è stato così modificato dall'art. 22 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22.

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. Nel caso di ipotesi di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza o mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, la contestazione degli addebiti e l'irrogazione delle sanzioni disciplinari è effettuata dal direttore generale previo svolgimento delle procedure previste da quest'articolo da parte del dirigente generale 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*

NOTE AL TESTO

Articolo così modificato dall'art. 28 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22 e dall'art. 17 della l.p. 3 agosto 2018, n. 15.

Capo III *Estinzione del rapporto di lavoro*

Art. 52 *Procedure di licenziamento*

1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 51, comma 7, secondo periodo, 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.

NOTE AL TESTO

Il comma 1 è stato così modificato dall'art. 17 della l.p. 3 agosto 2018, n. 15.

Art. 52 bis *Collocamento a riposo*

1. Ai fini del collocamento a riposo con risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro e del divieto di trattenimento in servizio del proprio personale e di quello dipendente dai suoi enti pubblici strumentali, la Provincia applica la legislazione statale vigente in materia.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 33 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7 e così sostituito dall'art. 12 della l.p. 3 giugno 2015, n. 9.

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. Previo 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).

1 quinquies. In caso di reinternalizzazione di funzioni o di servizi esternalizzati e affidati a sue società strumentali la Provincia riassorbe i propri dipendenti a tempo indeterminato transitati alle dipendenze della società interessata dal processo di reinternalizzazione, con ricorso alle procedure di mobilità, prima di poter effettuare nuove assunzioni, nel rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica e di contenimento delle spese sul personale e nell'ambito dei limiti alle assunzioni previsti dalla normativa provinciale. Il rispetto dei vincoli non si applica alle forme di messa a disposizione che prevedono la permanenza del contratto di lavoro del dipendente con la Provincia.

1 sexies. Anche in relazione ai processi di riorganizzazione, di accorpamento e di ridefinizione dei compiti e delle attività degli enti strumentali della Provincia, previsti dall'articolo 33, comma 1, lettere b) e c), della legge provinciale n. 3 del 2006, e a seguito delle procedure di mobilità previste al comma 1 quinquies per le società direttamente controllate dalla Provincia, il personale che risulta eccedente presso questi enti può essere messo a disposizione della Provincia, anche per il collocamento presso suoi enti strumentali diversi, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di lavoro, secondo quanto stabilito con deliberazione della Giunta provinciale, previa verifica che la relativa assunzione sia stata disposta dall'ente strumentale attraverso procedure selettive effettuate nel rispetto dei principi costituzionali di pubblicità, trasparenza, imparzialità. La deliberazione della Giunta provinciale definisce la durata massima della messa a disposizione e le modalità per la determinazione e la regolazione di rapporti finanziari tra gli enti. La durata massima della messa a disposizione non può essere comunque superiore a tre anni, e gli enti strumentali non possono sostituire il personale messo a disposizione. La deliberazione è adottata previo parere della competente commissione permanente del Consiglio provinciale, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative per il comparto autonomie locali.

NOTE AL TESTO

Articolo così modificato dall'art. 22 della l.p. 21 dicembre 2007, n. 23, dall'art. 23 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22, dall'art. 1 della l.p. 31 ottobre 2012, n. 23, dall'art. 34 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7 e dall'art. 7 della l.p. 29 dicembre 2016, n. 19.

Art. 53 bis

Divieto di incarichi a lavoratori in quiescenza

1. Ferma restando la disciplina in materia di appalti di servizi, è fatto divieto alla Provincia e ai suoi enti strumentali di conferire incarichi di consulenza, di collaborazione

organizzata dal committente, di studio a lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza e di conferire ad essi incarichi dirigenziali o direttivi. Inoltre è fatto divieto di conferire ad essi cariche in organi di governo degli enti strumentali previsti dalla legge provinciale n. 3 del 2006.

2. Resta ferma la possibilità di conferire incarichi e cariche a titolo gratuito, fatto comunque salvo il rimborso delle eventuali spese previste nell'atto d'incarico. Gli eventuali rimborsi di spese sono corrisposti nei limiti fissati dalla Giunta e devono essere rendicontati. Resta inoltre ferma la possibilità di conferire incarichi di ricerca e di docenza nonché incarichi professionali in campo sanitario, che sono riportati nell'elenco degli incarichi previsto dall'articolo 39 undecies della legge sui contratti e sui beni provinciali 1990.

3. In caso di violazione di quest'articolo è disposta la decadenza dall'incarico e dalla carica.

4. Quest'articolo si applica anche per la nomina in commissioni, consigli, comitati e organismi collegiali, comunque denominati, ai sensi della normativa provinciale. Il componente collocato in quiescenza dopo la sua nomina continua ad esercitare le sue funzioni fino alla scadenza fissata dall'atto di nomina.

4 bis. Quest'articolo si applica anche ai titolari di lavoro autonomo, a decorrere dalla data di entrata in vigore di questo comma.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 3 della l.p. 19 febbraio 2002, n. 1, così sostituito dall'art. 31, comma 5 della l.p. 30 dicembre 2014, n. 14 (per una disposizione transitoria connessa alla sostituzione vedi lo stesso art. 31, comma 12), modificato dall'art. 35 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7 e dall'art. 7 della l.p. 6 agosto 2019, n. 5. Vedi però l'art. 8, comma 5 della l.p. 22 agosto 1988, n. 26, l'art. 28, comma 4 della l.p. 1 luglio 2011, n. 9 e l'art. 13, comma 2 bis della legge provinciale sulle minoranze linguistiche 2008.

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 vigili del fuoco e per 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. Con riferimento agli incarichi di preposizione alle agenzie complesse, fermo restando quanto previsto dalle rispettive leggi istitutive, i contratti collettivi definiscono la misura della retribuzione di posizione del loro direttore in correlazione a quella prevista per gli incarichi dei dirigenti con posizione funzionale di dirigente generale. 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 e ne definisce anche le forme di progressione economica.

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.

NOTE AL TESTO

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, dall'art. 24 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22, dall'art. 77 della l.p. 1 luglio 2011, n. 9, dall'art. 21 della l.p. 27 dicembre 2011, n. 18, dall'art. 36 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7 e dall'art. 10 della l.p. 2 agosto 2017, n. 9. Vedi anche l'art. 21 della l.p. n. 13 del 1997.

ATTUAZIONE

Per il regolamento previsto dal comma 2 vedi il d.p.p. 20 novembre 2003, n. 44-7/Leg.

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.

NOTE AL TESTO

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).

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. *omissis*

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.

5 bis. L'indennità spettante al personale cui sono affidati gli incarichi previsti dall'articolo 38 bis è stabilita dalla contrattazione collettiva.

NOTE AL TESTO - GIURISPRUDENZA E RICORSI COSTITUZIONALI

Articolo così modificato dall'art. 23 della l.p. 3 aprile 2009, n. 4, dall'art. 25 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22, dall'art. 21 della l.p. 27 dicembre 2011, n. 18 (con sentenza 3 dicembre 2014, n. 269, la corte costituzionale ha dichiarato estinto il giudizio relativo a una questione di legittimità che riguardava questa modificazione), dall'art. 28 della l.p. 27 dicembre 2012, n. 25 e dall'art. 37 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7.

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.

8 bis. Ai fini del contenimento della spesa pubblica e di omogeneizzazione del trattamento economico e normativo del personale dipendente degli enti strumentali previsti dall'articolo 33, comma 1, lettere b) e c), della legge provinciale n. 3 del 2006, l'agenzia è autorizzata a stipulare con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative contratti collettivi tipo di primo livello, volti a definire la disciplina applicabile ai rapporti di lavoro alle dipendenze di questi enti. L'agenzia si attiene alle direttive impartite dalla Giunta provinciale ed è integrata, per la trattativa, da un componente designato dagli enti a cui si riferisce la contrattazione; la partecipazione di questo componente è gratuita. La Giunta provinciale, nell'individuare gli enti in questione, può tener conto delle caratteristiche del settore in cui essi operano.

8 ter. La Giunta provinciale può estendere l'applicazione del comma 8 bis agli enti pubblici economici a ordinamento provinciale.

NOTE AL TESTO

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, dall'art. 11 della l.p. 27 dicembre 2010, n. 27, dall'art. 31 della l.p. 30 dicembre 2014, n. 14 e dall'art. 7 della l.p. 29 dicembre 2016, n. 19.

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*

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.

NOTE AL TESTO

Il comma 3 è stato abrogato dall'art. 3 della l.p. 19 febbraio 2002, n. 1.

GIURISPRUDENZA E RICORSI COSTITUZIONALI

Su quest'articolo vedi la sentenza della corte costituzionale 4 maggio 2005, n. 171.

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.

Norme finali e transitorie e abrogazioni

Art. 62
omissis

NOTE AL TESTO

Articolo abrogato dall'art. 44 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7.

Art. 63

Determinazione dei fabbisogni di personale e della dotazione complessiva

1. La spesa da prevedere in bilancio per tutto il personale provinciale, compreso quello assunto a tempo determinato, in comando o messo a disposizione, è definita dalla legge provinciale di stabilità. 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.

1 bis. In relazione ai fabbisogni prioritari ed emergenti di nuove figure e competenze professionali, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, la Giunta provinciale adotta annualmente, entro il mese di dicembre, un piano triennale dei fabbisogni di personale cui si applicano i contratti delle autonomie locali, articolato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e nei limiti stabiliti dalla normativa provinciale in materia. Il piano indica la consistenza della dotazione complessiva al momento della sua approvazione e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, fermo restando che la copertura del fabbisogno di personale avviene nel rispetto dei limiti di spesa indicati ai sensi del comma 1 e dei limiti alle assunzioni previsti dalla normativa provinciale vigente.

1 ter. La Giunta provinciale, con il piano triennale dei fabbisogni di personale, autorizza la copertura dei fabbisogni di personale rilevati, mediante il reclutamento di nuovo personale, la mobilità, lo sviluppo professionale - anche attraverso processi di stabilizzazione di personale a tempo determinato -, e l'inquadramento di personale del comparto scuola in utilizzo nell'ambito delle autonomie locali, a esclusione del personale docente della scuola a carattere statale.

1 quater. Nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale la Giunta provinciale stabilisce la percentuale massima di personale con riferimento ai posti vacanti da assumere con rapporto di lavoro a tempo determinato, nel limite massimo del 3 per cento del personale con contratto a tempo indeterminato in servizio il 31 dicembre 2017, e il numero massimo di personale in comando. Il predetto limite può essere derogato, fermo restando il rispetto dei limiti di spesa indicati ai sensi del comma 1, per le assunzioni di personale funzionali all'efficiente svolgimento delle attività amministrative connesse all'organizzazione e alla realizzazione delle olimpiadi invernali Milano - Cortina 2026.

2. Nell'ambito della dotazione complessiva stabilita ai sensi del comma 1 bis la Giunta provinciale determina la distribuzione di personale fra le diverse qualifiche e categorie, livelli e aree professionali, in relazione a compiti e attività omogenei a più figure

professionali. 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. *omissis*

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

NOTE AL TESTO

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, dall'art. 5 della l.p. 29 dicembre 2006, n. 11, dall'art. 31 della l.p. 30 dicembre 2014, n. 14, dall'art. 6 della l.p. 29 dicembre 2017, n. 17 e dall'art. 12 della l.p. 23 dicembre 2019, n. 13.

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*

3. *omissis*

NOTE AL TESTO

Articolo così modificato dall'art. 21 della l.p. 27 agosto 1999, n. 3 e dall'art. 44 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7.

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.

NOTE AL TESTO

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.

ATTUAZIONE

Per il regolamento previsto dal comma 3 vedi il d.p.g.p. 26 novembre 1998, n. 35-107/Leg.

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.

1 bis. Il regolamento previsto dal comma 1 prevede inoltre i casi di incompatibilità per gli appartenenti al corpo forestale e individua le misure per impedire situazioni di conflitto di interesse nel caso in cui gli stessi assumono cariche in enti locali o incarichi direttivi di organi centrali o periferici dell'ente gestore della caccia, previsti dall'articolo 16 della legge provinciale 9 dicembre 1991, n. 24 (legge provinciale sulla caccia 1991), delle associazioni o società di pescatori sportivi locali, previste dall'articolo 4 della legge provinciale 12 dicembre 1978, n. 60 (legge provinciale sulla pesca 1978).

NOTE AL TESTO

Articolo così modificato dall'art. 19 della l.p. 23 febbraio 1998, n. 3 e dall'art. 38 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7. Vedi anche l'art. 29 della l.p. 22 aprile 2014, n. 1.

ATTUAZIONE

Per il regolamento di organizzazione vedi il d.p.p. 21 luglio 2008, n. 27-134/Leg.

Art. 67 bis

Corpo permanente dei vigili del fuoco della Provincia autonoma di Trento

1. Presso la Provincia autonoma di Trento opera il corpo permanente dei vigili del fuoco previsto dall'articolo 1, quinto comma, numero 1), della legge regionale 2 settembre 1978, n. 17 (Ordinamento del servizio antincendi e delega delle funzioni alle province autonome di Trento e di Bolzano).

2. La Giunta provinciale, con regolamento di organizzazione, definisce le funzioni - compresa quella di supporto tecnico - la composizione e le modalità di accesso al corpo permanente dei vigili del fuoco.

3. In deroga a quanto previsto dall'articolo 36, il rapporto d'impiego del personale appartenente al corpo permanente dei vigili del fuoco della Provincia autonoma di Trento, a esclusione di quello riguardante il personale in possesso della qualifica di dirigente, è disciplinato in regime di diritto pubblico, e la sua disciplina si armonizza con quanto previsto dalla normativa statale in materia, in particolare per gli aspetti assistenziali, previdenziali e assicurativi, in quanto compatibile con le previsioni di quest'articolo e con l'assetto organizzativo e ordinamentale della Provincia.

4. Il rapporto di impiego previsto dal comma 3 è regolato da appositi accordi negoziali, nel rispetto di quanto disposto dalle relative norme di legge e di regolamento.

5. Gli accordi negoziali sono stipulati dal Presidente della Provincia e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto delle autonomie locali, nel rispetto dei limiti massimi di spesa appositamente autorizzati con legge finanziaria. Questi accordi sono recepiti con deliberazione della Giunta provinciale. Per la durata e per l'efficacia degli accordi negoziali si applica quanto previsto dall'articolo 54, comma 8. Per la disciplina delle aspettative, dei permessi e dei distacchi sindacali si applica la disciplina dei contratti collettivi provinciali quadro.

6. Il personale con qualifica di direttore, finché appartiene al corpo permanente dei vigili del fuoco, è disciplinato da quest'articolo.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 19 della l.p. 23 febbraio 1998, n. 3, sostituito dall'art. 77 della l.p. 1 luglio 2011, n. 9, modificato dall'art. 21 della l.p. 27 dicembre 2011, n. 18 e così sostituito dall'art. 28 della l.p. 27 dicembre 2012, n. 25.

ATTUAZIONE

Per il regolamento di organizzazione vedi il d.p.p. 30 luglio 2010, n. 20-52/Leg.

Art. 68

Informazione consiliare

1. Almeno quindici giorni prima dell'adozione, le proposte dei regolamenti di organizzazione di cui agli articoli 3, 8, 22 bis, 37, 43, 47, 54 e 65 sono trasmesse alla competente commissione consiliare, la quale si esprime.

NOTE AL TESTO

Il comma 1 è stato così modificato dall'art. 39 della l.p. 3 aprile 2015, n. 7.

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 sostituto del dirigente del servizio competente per le attività di segreteria della Giunta, individuato ai sensi dell'articolo 34.

2. *omissis*

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 12 della l.p. 11 settembre 1998, n. 10 e così modificato dall'art. 8 della l.p. 30 dicembre 2015, n. 20.

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.

3 bis. La Giunta provinciale impartisce specifiche direttive all'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale per promuovere la progressiva omogeneizzazione del trattamento economico dei dirigenti della Provincia e degli enti strumentali pubblici, compresi i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari.

NOTE AL TESTO

Il comma 3 bis è stato aggiunto dall'art. 7 della l.p. 6 agosto 2019, n. 5.

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.

NOTE AL TESTO

Il comma 1 bis è stato aggiunto dall'art. 19 della l.p. 23 febbraio 1998, n. 3.

Titolo VII

Disposizioni ulteriori in materia di personale e organizzazione

Art. 71 - Art. 73 *omissis*

NOTE AL TESTO

Articoli modificativi degli articoli 5, 92 e sostitutivi dell'art. 87 della l.p. 29 aprile 1983, n. 12.

Art. 74 *omissis*

NOTE AL TESTO

Articolo abrogato dall'art. 55 della l.p. 23 luglio 2010, n. 16.

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.

4 bis. Se la normativa statale non dispone diversamente, l'aggiornamento della formazione dei dipendenti incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, ai sensi dell'articolo 37, comma 9, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro), della Provincia e degli enti strumentali previsti dall'articolo 33, comma 1, lettera a), della legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3 (Norme in

materia di governo del l'autonomia del Trentino), può essere realizzato anche mediante formazione a distanza per via telematica. L'utilizzo di questa modalità è consentito per la sola formazione teorico-tecnica, nel rispetto dei livelli minimi stabiliti dalla normativa statale.

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.

NOTE AL TESTO

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, modificato dall'art. 26 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22 e dall'art. 7 della l.p. 6 agosto 2019, n. 5.

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.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 5 della l.p. 28 dicembre 2009, n. 19.

Art. 75 ter

Disposizioni in materia di trasparenza delle informazioni sul lavoro pubblico provinciale

1. La Provincia, attraverso gli strumenti di informazione elettronica in uso, pubblica i dati e le informazioni 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;
- b bis) per ogni incarico dirigenziale, anche conferito ai sensi dell'articolo 34 bis:
 - 1) l'atto di conferimento, il curriculum vitae, la durata;
 - 2) i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, compresi i rimborsi a qualsiasi titolo percepiti;
 - 3) i dati relativi all'assunzione di cariche presso enti pubblici o privati e i relativi compensi, a qualsiasi titolo corrisposti;

- 4) gli altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica con l'indicazione dei compensi spettanti;
- 5) le dichiarazioni previste dall'articolo 2, primo comma, numeri 1) e 2), della legge 5 luglio 1982, n. 441 (Disposizioni per la pubblicità della situazione patrimoniale di titolari di cariche elettive e di cariche direttive di alcuni enti), nonché le attestazioni e dichiarazioni previste dagli articoli 3 e 4 della medesima legge, limitatamente al soggetto, al coniuge non separato e ai parenti entro il secondo grado, se essi vi consentono. E' data evidenza al mancato consenso;
- c) gli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica, compresi eventuali rimborsi a qualsiasi titolo percepiti, che ciascun dirigente è tenuto a comunicare all'amministrazione;
- 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) i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione per la produttività del lavoro pubblico e 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.

2 bis. I dati relativi al comma 2, lettera b bis), numero 5), sono pubblicati con riferimento alle figure dirigenziali individuate, in conformità alla sentenza della Corte costituzionale 21 febbraio 2019, n. 20, dai singoli enti di appartenenza con proprio atto organizzativo, che definisce anche i criteri e le modalità di pubblicazione.

3. Le disposizioni previste da questo articolo, in quanto compatibili, si applicano anche agli enti strumentali pubblici e privati della Provincia.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 1 della l.p. 1 aprile 2010, n. 9, così modificato dall'art. 9 della l.p. 30 maggio 2014, n. 4, dall'art. 3 della l.p. 29 dicembre 2016, n. 19 e dall'art. 6 della l.p. 23 dicembre 2019, n. 12.

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 in base all'articolo 58, comma 8 bis, 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.

1 bis. La Giunta definisce inoltre, per ciascuno degli enti previsti dall'articolo 33, comma 1, lettere b) e c), della legge provinciale n. 3 del 2006 specifici criteri e modalità per il contenimento degli oneri contrattuali, che sono recepiti in sede di contrattazione di primo e di secondo livello.

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.

2 bis. Con deliberazione della Giunta provinciale sono definite le modalità per il controllo delle dotazioni di personale degli enti strumentali indicati nell'articolo 33, comma 1, lettere b) e c), della legge provinciale n. 3 del 2006 nonché i casi in cui è necessaria un'espressa autorizzazione all'assunzione e le modalità per l'accertamento degli esuberanti e

l'attivazione della mobilità tra i medesimi enti o tra gli enti indicati nell'articolo 53. Alle assunzioni disposte in violazione delle regole così stabilite per gli esuberi si applica l'articolo 25, comma 6, del decreto legislativo n. 175 del 2016.

NOTE AL TESTO

Articolo aggiunto dall'art. 27 della l.p. 29 ottobre 2010, n. 22, così modificato dall'art. 21 della l.p. 27 dicembre 2011, n. 18, dall'art. 31 della l.p. 30 dicembre 2014, n. 14 e dall'art. 7 della l.p. 29 dicembre 2016, n. 19.

Art. 76 - Art. 78
omissis

NOTE AL TESTO

Articoli modificativi degli articoli 6 e 32 e sostitutivi dell'art. 31 della l.p. 30 novembre 1992, n. 23.

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

NOTE AL TESTO

Disposizioni finanziarie. Vedi anche, in materia, l'art. 43, comma 01 ter della l.p. 16 giugno 2006, n. 3.

Tabella A
omissis

NOTE AL TESTO

Disposizioni finanziarie.