

REGIONE TRENTO-ALTO ADIGE (PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO)

LEGGE PROVINCIALE 19 maggio 2015, n. 6

Ordinamento del personale della Provincia.

(GU n.32 del 22-8-2015)

(Pubblicata nel Supplemento n. 4 al Bollettino ufficiale della Regione Trentino-Alto Adige n. 21/I-II del 26 maggio 2015)

IL CONSIGLIO PROVINCIALE

Ha approvato

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

Promulga

la seguente legge:

Art. 1

Oggetto e ambito di applicazione

1. Salvo quanto diversamente disposto con legge provinciale o sulla base della stessa, le disposizioni della presente legge trovano applicazione per il personale della Provincia e degli enti pubblici da essa dipendenti o il cui ordinamento rientra nella competenza legislativa propria o delegata della Provincia.

Capo I

Fonti normative

Art. 2

Fonti normative riservate alla legge

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

- a) le responsabilita' giuridiche;
- b) gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarita' dei medesimi;
- c) i principi fondamentali di organizzazione degli uffici, compresa la determinazione degli orari di servizio;
- d) l'accesso al servizio e le procedure a sostegno dell'ingresso nel mondo del lavoro;
- e) i ruoli e la dotazione organica;
- f) la garanzia della liberta' di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento della relativa attivita' professionale;
- g) la disciplina delle incompatibilita' tra l'impiego pubblico ed altre attivita' ed i casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici;
- h) i diritti sindacali.

Art. 3

Disciplina del rapporto di lavoro

1. I rapporti di lavoro del personale della Provincia di Bolzano e degli enti pubblici da essa dipendenti o il cui ordinamento rientra nella competenza legislativa propria o delegata della Provincia sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni previste dalla presente legge o derivanti dalle fonti normative previste dalla

stessa. Eventuali disposizioni di legge o regolamento che introducano discipline nei rapporti di lavoro del personale sopra indicato o di una parte di esso possono essere derogate da successivi contratti collettivi limitatamente alle materie riservate alla contrattazione collettiva e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, salvo che una legge provinciale disponga espressamente in senso contrario.

2. I rapporti di lavoro di cui al comma 1 sono disciplinati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalita' previste dagli articoli 4, 5, 6 e 7 della presente legge. I contratti individuali garantiscono parita' di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.

3. In deroga all'art. 2103 del codice civile, l'esercizio temporaneo di mansioni superiori non attribuisce il diritto all'assegnazione definitiva delle stesse. Non costituisce assegnazione di mansioni superiori l'attribuzione di alcuni soltanto dei compiti propri delle mansioni stesse.

4. La disciplina del trasferimento di azienda di cui all'art. 2112 del codice civile si applica anche nel caso di passaggio di personale degli enti di cui all'art. 1 a societa' o enti privati, per effetto di norme di legge, di regolamento o norme contrattuali, che attribuiscono agli stessi le funzioni o parte delle funzioni esercitate dagli enti di appartenenza. In tali casi vengono sentite le organizzazioni sindacali rappresentative a livello di comparto.

5. Le determinazioni per l'organizzazione interna degli uffici e la gestione del personale sono assunte dagli organi preposti alla gestione del personale con le capacita' ed i poteri del privato datore di lavoro, tenuto conto della vigente normativa sulla dirigenza e sulla struttura dirigenziale.

Art. 4 Contratti collettivi

1. La contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro, con esclusione di quelle riservate alla legge e agli altri atti normativi e amministrativi secondo il disposto dell'art. 2.

2. Il contratto collettivo intercompartimentale costituisce il contratto quadro per il personale degli enti di cui all'art. 1, ad eccezione del personale insegnante, dirigente e ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado della Provincia.

3. La contrattazione collettiva di comparto e' finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e l'interesse degli utenti. Essa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo intercompartimentale.

4. Ai fini del contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela e la gestione del personale nonche' l'interesse degli utenti, i contratti collettivi possono prevedere in determinate materie una contrattazione collettiva decentrata, indicandone gli ambiti ed i soggetti di contrattazione.

5. Nel contratto intercompartimentale e' disciplinata, in modo uniforme per tutti i comparti, la durata dei contratti collettivi.

6. In sede di rinnovo dei contratti e di determinazione del trattamento economico costituiscono punti salienti della contrattazione:

a) la salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro nonche' delle norme fondamentali delle riforme economico-sociali;

b) l'orario di lavoro;

c) il requisito del bilinguismo o del trilinguismo;
d) un maggiore e piu' trasparente collegamento del trattamento economico alla produttivita' individuale e di gruppo;
e) la garanzia di un trattamento economico uniforme del personale degli enti di cui all'art. 1, nei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva intercompartimentale.

7. I comparti di contrattazione sono determinati con deliberazione della Giunta provinciale sulla base di accordi stipulati tra la parte negoziale pubblica e le organizzazioni sindacali aventi titolo per la partecipazione alla contrattazione intercompartimentale.

8. Vengono previste apposite aree di contrattazione per il personale dirigenziale in generale, nonche' specificamente per la dirigenza scolastica e per la dirigenza medica e veterinaria.

Art. 5

Contrattazione collettiva - procedimento

1. La contrattazione collettiva intercompartimentale, di comparto e decentrata per il personale degli enti di cui all'art. 1 e' gestita dal direttore generale/dalla direttrice generale della Provincia o da una persona idonea ed esperta dallo stesso/dalla stessa appositamente delegata alla rispettiva contrattazione. Tale persona puo' rappresentare, su richiesta degli stessi, anche gli altri enti che partecipano alla contrattazione collettiva intercompartimentale.

2. La parte negoziale pubblica viene nominata dai componenti di Giunta competenti per il rispettivo personale. Nella contrattazione collettiva intercompartimentale essa si compone di almeno un/una rappresentante per ciascuno dei comparti di contrattazione. La parte negoziale pubblica si attiene alle direttive impartite dalla Giunta provinciale dopo aver sentito le organizzazioni sindacali rappresentative, rispettando, in particolare, le indicazioni sui fondi all'uopo previsti.

3. La rappresentativita' sindacale e la composizione della delegazione sindacale sono stabilite con contratto collettivo intercompartimentale.

4. I contratti collettivi sono vincolanti se sono sottoscritti dalle organizzazioni sindacali rappresentanti, tra quelle rappresentative per il rispettivo livello di contrattazione, complessivamente almeno il 50 per cento piu' uno degli iscritti sindacali, ai sensi della disciplina sulla rappresentativita' sindacale stabilita nel contratto collettivo intercompartimentale.

5. Una volta sottoscritta, l'ipotesi di accordo viene trasmessa entro 20 giorni alla Giunta provinciale, unitamente a una relazione sui costi e sulla compatibilita' economica del contratto. La relazione e' corredata di appositi prospetti relativi al personale interessato, ai costi e agli oneri riflessi, con la quantificazione della spesa complessiva, sia per l'anno in corso sia per gli anni successivi.

6. Entro i 30 giorni successivi la Giunta provinciale si pronuncia sull'ipotesi di contratto, autorizzandone la definitiva sottoscrizione da parte della parte negoziale pubblica, previa verifica della copertura finanziaria annuale e pluriennale, ai sensi della vigente normativa provinciale, o impartendo nuove direttive per la continuazione della contrattazione.

7. I contratti collettivi diventano efficaci a partire dal giorno della loro pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione.

8. La disciplina contenuta nei contratti collettivi conserva provvisoriamente efficacia fino all'entrata in vigore dei nuovi accordi, salva diversa previsione contrattuale.

9. Alle persone esterne delegate a svolgere la contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 spetta un trattamento economico che tiene conto dell'incarico assunto e delle risorse finanziarie e di

tempo connesse.

10. La contrattazione collettiva decentrata puo' essere delegata dalla Giunta provinciale ai singoli enti di cui all'art. 1.

Art. 6

Interpretazione autentica dei contratti collettivi

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le previste procedure di contrattazione, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto ed ha effetto anche sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate nell'accordo medesimo.

Art. 7

Contrattazione collettiva e disposizioni finanziarie

1. La spesa destinata alla contrattazione collettiva e' da indicare annualmente con apposita norma nella legge finanziaria. Nella contrattazione collettiva non e' consentito assumere impegni di spesa superiori a quelli stabiliti per ogni singolo anno.

2. La spesa autorizzata a carico del primo esercizio e' iscritta, nell'ambito del limite stabilito ai sensi del comma 1, su apposito fondo del bilancio annuale di previsione; quella a carico degli esercizi successivi e' indicata, distintamente per ciascun anno, tra gli stanziamenti a legislazione vigente del bilancio pluriennale.

3. Con la deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione dei contratti collettivi la Giunta provinciale preleva dal fondo di cui al comma 2 le somme necessarie a favore dei capitoli di spesa cui fanno carico le maggiori spese connesse con i rispettivi contratti collettivi.

4. L'importo non utilizzato sul fondo di cui al comma 2, e' portato in aumento del corrispondente fondo iscritto nel bilancio dell'esercizio successivo, fino ad avvenuta sottoscrizione dei relativi contratti collettivi, al fine di garantire, nei limiti consentiti dalla normativa sul periodo di riferimento dei contratti collettivi, il finanziamento dei costi contrattuali riferiti agli anni di mancato utilizzo dei fondi preventivati.

Capo II

Dotazione di posti e accesso all'impiego

Art. 8

Dotazione di posti

1. La dotazione complessiva dei posti del personale della Provincia e' definita con legge. La dotazione complessiva dei posti del personale degli altri enti di cui all'art. 1 e delle aziende provinciali viene definita con deliberazione della Giunta provinciale, su proposta degli stessi.

2. Condizioni per poter effettuare l'assunzione di personale sono:

a) la previsione della dotazione di posti o,
b) se l'assunzione e' effettuata al di fuori della dotazione dei posti, la relativa copertura finanziaria, anche con compensazione delle risorse programmate per il personale stagionale.

3. In sede di approvazione del bilancio di previsione i singoli enti determinano la consistenza dell'eventuale personale non previsto dalla dotazione dei posti che puo' essere assunto sulla base dei mezzi finanziari stanziati nel bilancio di previsione.

4. Con deliberazione della Giunta provinciale, sentite le organizzazioni sindacali, vengono istituiti le dotazioni di posti per

settore del personale della Provincia, nel rispetto della dotazione complessiva dei posti, per cui e' garantita la copertura finanziaria nel bilancio di previsione.

5. Gli articoli 15 e 15-bis della legge provinciale 29 giugno 2000, n. 12, e successive modifiche, rimangono in vigore.

Art. 9 Accesso all'impiego

1. L'accesso all'impiego avviene:

a) per concorso pubblico per esami, per titoli ed esami, per corso-concorso o per selezione mediante svolgimento di prove volte all'accertamento della professionalita' richiesta o per test attitudinali;

b) dalla prima alla quinta qualifica funzionale anche sulla base di prove selettive, seguendo un'apposita graduatoria aggiornata periodicamente e formata sulla base di una valutazione di soli titoli, che possono tenere conto anche di criteri di carattere sociale;

c) per il personale insegnante ed equiparato con procedura di valutazione sulla base di una graduatoria;

d) sulla base delle disposizioni relative alle categorie protette;

e) mediante apprendistato.

2. Nella determinazione del numero dei posti da mettere a concorso si puo' tenere conto, oltre che dei posti disponibili alla data del bando, anche di quelli che possono rendersi vacanti entro l'anno successivo alla data del bando medesimo. Le nomine per la copertura di posti eccedenti quelli disponibili alla data del bando sono conferite al verificarsi delle singole vacanze o anche con un anticipo fino a tre mesi, qualora vi sia l'esigenza di garantire la regolare continuita' del servizio.

3. Con regolamento di esecuzione sono disciplinati:

a) il numero, il tipo e le modalita' di svolgimento degli esami;

b) la previsione di un periodo lavorativo soggetto a valutazione tra l'esame di ammissione e la prova finale del concorso;

c) i criteri generali per la valutazione dei titoli;

d) la composizione ed il funzionamento delle commissioni esaminatrici, fatti salvi la presenza di entrambi i generi, il rispetto della rappresentanza proporzionale dei gruppi linguistici, la presenza di commissari e commissarie del gruppo linguistico ladino, in caso di posti messi a concorso per il solo gruppo linguistico ladino, e la possibilita' per tale gruppo di essere rappresentato nelle relative commissioni negli altri casi; in questi ultimi casi il gruppo linguistico maggioritario nell'ambito territoriale dell'ente cede un posto in commissione a favore del gruppo linguistico ladino;

e) l'assunzione di persone appartenenti alle categorie protette nel rispetto dei principi stabiliti dalla normativa statale;

f) le modalita' di accesso all'impiego per gli aspiranti in possesso di titoli di studio o di formazione professionale conseguiti in uno Stato membro dell'Unione europea o ad esso equiparato o anche in uno Stato non appartenente all'Unione europea, ed equiparabili ai corrispondenti titoli di accesso previsti per i singoli profili professionali;

g) le modalita' e i criteri della riammissione in servizio;

h) l'assunzione di personale a tempo determinato e i relativi limiti, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento giuridico;

i) le modalita' di accesso e svolgimento dell'apprendistato o di un periodo di formazione o di pratica professionale.

4. Nell'ambito delle scuole, dei servizi sociali e dell'Azienda

sanitaria dell'Alto Adige la proroga di contratti di lavoro a tempo determinato oltre i limiti previsti dall'ordinamento giuridico, e' consentita transitoriamente al solo fine di garantire la copertura dei servizi.

5. Il rapporto di lavoro con orario inferiore a quello a tempo pieno e' considerato rapporto di lavoro a tempo parziale a tutti gli effetti.

6. L'assunzione del personale dirigenziale e' disciplinata con separato provvedimento di legge.

Art. 10

Accesso all'impiego di cittadini comunitari e non comunitari

1. I cittadini e le cittadine degli Stati membri dell'Unione europea e degli Stati ad essi equiparati possono accedere, presso la Provincia e gli enti di cui all'art. 1, a posti di lavoro che non implicino esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, nel rispetto dei criteri stabiliti dall'ordinamento giuridico.

2. Possono accedere a posti di lavoro presso la Provincia e gli enti di cui all'art. 1 anche i cittadini e le cittadine di Stati non appartenenti all'Unione europea, secondo il vigente ordinamento giuridico.

Art. 11

Inserimento di persone con disabilita'

1. Al fine di favorire l'inserimento mirato in posti di lavoro dell'Amministrazione provinciale di persone con disabilita' nonche' di altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, viene istituito un apposito contingente distinto di 40 posti. La riserva di posti e' ricostituita a seguito delle avvenute assunzioni, fino al completamento della quota riservata per legge alle categorie protette.

2. A tal fine l'accesso all'impiego e' consentito anche in deroga ai requisiti professionali previsti dai singoli profili professionali. Il trattamento giuridico ed economico tiene conto della qualificazione professionale acquisita ed e' determinato sulla base di criteri da stabilirsi con deliberazione della Giunta provinciale, previa intesa con le organizzazioni sindacali rappresentative a livello di comparto.

3. Gli enti di cui all'art. 1 provvedono all'attuazione del presente articolo mediante apposito contingente, da stabilirsi dalla Giunta provinciale.

Capo III

Mobilita' e incompatibilita'

Art. 12

Mobilita', comandi, trasferimenti e riqualificazione del personale

1. Con regolamento di esecuzione vengono disciplinati, salvo il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 16, la mobilita', i comandi e la riqualificazione del personale, nonche' i trasferimenti tra i servizi, anche se situati in comuni diversi.

2. La relativa disciplina tiene conto dei seguenti principi e criteri:

a) mobilita' obbligatoria tra le strutture organizzative e dirigenziali dell'ente di appartenenza, nonche' tra gli enti di cui all'art. 1, per esigenze di servizio o per riduzione delle eccedenze di personale in caso di trasferimento di funzioni e di

razionalizzazione, o per riduzione di servizi o per altri particolari motivi che influiscono sul regolare svolgimento del servizio o per incompatibilita' ambientale non superabile;

b) trasparenza e parita' di trattamento nelle relative procedure, fatto salvo il diritto di precedenza del personale in esubero;

c) rispetto, nei limiti consentiti dalle esigenze di servizio, delle richieste di mobilita', trasferimento o comando del personale;

d) comando di personale presso altri enti o da questi ultimi presso la Provincia, dietro rimborso dei relativi oneri;

e) distacco, ai fini di formazione e di aggiornamento, di personale degli enti di cui all'art. 1 presso enti o imprese pubbliche o private o distacco di personale di enti o imprese pubbliche o private presso gli enti di cui all'art. 1;

f) distacco del personale avente i requisiti fissati dalle leggi provinciali di settore presso enti pubblici o privati per prestare servizio sociale volontario e per svolgere attivita' nell'ambito della cooperazione allo sviluppo, compresa la disciplina dei rispettivi rapporti e contratti di lavoro;

g) trasferimento d'ufficio nei casi previsti;

h) accettabilita' del trasferimento, anche in considerazione della disponibilita' di mezzi pubblici; in caso di mancato assenso al trasferimento sono considerate accettabili le distanze non superiori a 50 chilometri dalla sede di servizio, fermo restando che eventuali distanze di pendolarismo gia' esistenti tra il luogo di residenza e la sede di servizio, superiori a 50 chilometri, possono essere superate solo con il consenso delle parti. Ulteriori criteri possono essere previsti con contratto collettivo di comparto.

3. Il trasferimento ad altra sede di servizio del personale con figli di eta' inferiore a tre anni, con diritto al congedo parentale, e del personale che fruisce delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modifiche, avviene con il suo preventivo consenso, fatta eccezione per il trasferimento per insuperabile incompatibilita' ambientale.

4. Il personale provinciale comandato ad altri enti viene collocato fuori ruolo per la durata del comando. Al termine del comando tale personale viene collocato in soprannumero nella dotazione organica, fino a quando si liberano posti nella rispettiva qualifica funzionale o nel rispettivo profilo professionale.

5. I posti che si rendono vacanti nell'amministrazione provinciale e negli enti di cui all'art. 1 devono essere resi noti al personale tramite intranet o altri mezzi di comunicazione.

Art. 13

Incompatibilita' e divieto di cumulo di impieghi e di incarichi

1. Con regolamento di esecuzione vengono emanate le norme sull'incompatibilita' e sul divieto di cumulo di impieghi e di incarichi, tenendo conto dei seguenti principi e criteri:

a) non e' consentito l'esercizio del commercio, dell'industria e della libera professione o l'instaurazione di un rapporto di lavoro o di impiego alle dipendenze di privati o di enti pubblici. Per quanto riguarda l'esercizio dell'attivita' libero professionale trovano applicazione le particolari disposizioni vigenti per la dirigenza sanitaria del Servizio sanitario provinciale;

b) non e' consentito accettare cariche in societa' costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche non remunerate in societa' cooperative o di cariche in societa' o enti per le quali la nomina o la designazione e' riservata alla Provincia o ad altri enti pubblici; questi ultimi incarichi fanno parte degli obblighi di servizio;

c) e' consentito, in deroga ai criteri di cui alle lettere a) e

b), previa autorizzazione ed escluso l'uso delle strutture e dei mezzi dell'ente di appartenenza, esercitare saltuariamente e comunque al di fuori dell'orario di lavoro, attivita' lucrative i cui proventi lordi ai fini dell'imposta dei redditi delle persone fisiche non superano in ogni caso il 30 per cento dello stipendio lordo di livello annuo spettante a tempo pieno, compresa l'indennita' integrativa speciale; in ogni caso sono consentiti, previa autorizzazione, proventi lordi fino all'importo annuo di 7.000,00 euro;

d) e' consentito, senza alcuna autorizzazione, assumere cariche in associazioni, comitati ed enti senza scopo di lucro;

e) per attivita' extraservizio di modica entita', con esclusione delle attivita' di cui alle lettere a) e b) l'autorizzazione si ritiene concessa fino alla concorrenza dell'importo di 1.000,00 euro lordi per anno solare e a condizione che non sussista un conflitto d'interesse o pregiudizio per il servizio. In tal caso e' sufficiente una comunicazione scritta al/alla superiore preposto/preposta, che effettua le relative verifiche;

f) sono consentite solo attivita' extraservizio che non comportano un conflitto d'interesse ed il cui impegno temporale non pregiudica in alcun modo l'attivita' di servizio; in caso di conflitto d'interesse o di conseguenze negative sul servizio, l'autorizzazione e' immediatamente revocata;

g) il personale dirigente puo' essere autorizzato soltanto allo svolgimento di attivita' extraservizio occasionali e temporanee, che comportino un impegno non significativo ai fini dell'assolvimento delle funzioni loro assegnate; rimangono comunque salvi i limiti di cui alle lettere c) e f);

h) in caso di svolgimento di attivita' senza l'autorizzazione prescritta o in violazione dei relativi limiti, e' inflitta una sanzione disciplinare da stabilirsi con la presente legge;

i) non e' consentito, inoltre, attribuire incarichi retribuiti di qualsiasi natura a soggetti, gia' lavoratori privati e pubblici, collocati in quiescenza, ad eccezione degli incarichi per prestazioni sanitarie, che sono possibili secondo le disposizioni vigenti nel Servizio sanitario provinciale. E' altresì fatto divieto di conferire ai medesimi soggetti incarichi dirigenziali o incarichi in organi di governo degli enti di cui all'art. 1 e degli enti e societa' da essi controllati. Fanno eccezione i componenti delle giunte degli enti territoriali e i componenti o titolari di organi elettivi. Sono consentiti incarichi e collaborazioni a titolo gratuito presso amministrazioni pubbliche, per la durata massima di un anno, non prorogabile ne' rinnovabile;

j) e' consentito conferire a personale gia' in pensione incarichi in commissioni di concorso e di esami, commissioni di gara, nonche' in organi collegiali consultivi.

2. Con regolamento di esecuzione sono emanate disposizioni in ordine agli incarichi e alle attivita' non consentite al personale.

3. Il personale e' tenuto ai sensi delle vigenti disposizioni sugli obblighi di servizi e di comportamento ad informare per iscritto il diretto/la diretta superiore sugli interessi finanziari o non finanziari che possano comportare un conflitto di interessi con l'attivita' svolta. Su richiesta il personale fornisce a tale riguardo ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

4. Ai fini della compiuta attuazione dell'anagrafe delle prestazioni, i soggetti pubblici o privati che conferiscono un incarico ad una persona dipendente da un ente pubblico sono tenuti a darne immediata comunicazione all'ente di appartenenza. Essi comunicano inoltre, in relazione a tali incarichi e al relativo espletamento, sia gli emolumenti conferiti e corrisposti annualmente, sia i successivi aggiornamenti.

5. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale puo' essere autorizzato all'esercizio di prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attivita' istituzionali della stessa amministrazione, sempreche' entro un congruo termine l'ente non offra un adeguato impiego a tempo pieno.

6. Le disposizioni sull'incompatibilita' non trovano applicazione nei confronti del personale assunto nell'ambito dell'istruzione o nella ricerca scientifica con contratto di lavoro a tempo parziale, per la copertura di posti riservati preventivamente e per un periodo determinato ad esperti esterni.

Capo IV Pari opportunita' e benessere sul posto di lavoro

Art. 14 Pari opportunita' sul posto di lavoro

1. L'Amministrazione provinciale e gli enti di cui all'art. 1 adottano, in osservanza delle disposizioni dello Statuto di autonomia, misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di parita' di trattamento e pari opportunita' per garantire, nell'accesso all'impiego, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'eta', all'orientamento sessuale, al colore della pelle, all'origine etnica, alla disabilita', alla religione o alla lingua.

2. Essi garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

3. Gli enti individuano l'unita' organizzativa competente per la predisposizione e promozione delle iniziative volte a dare attuazione alle disposizioni provinciali, statali e dell'Unione europea; a tal fine essi coinvolgono le organizzazioni sindacali rappresentative a livello di comparto.

4. I compiti di cui al comma 3 sono affidati ad un comitato unico di garanzia per le pari opportunita', con presenza paritaria di entrambi i generi. La composizione del comitato, i compiti e le modalita' di funzionamento sono disciplinati con contratto collettivo a livello di comparto o, sulla base dello stesso, a livello decentrato.

Art. 15 Obblighi di servizio e di comportamento e pubblicazione

1. L'Amministrazione provinciale e gli enti di cui all'art. 1, sentite le organizzazioni sindacali, definiscono gli obblighi di servizio e di comportamento del personale e li raccolgono in un codice di comportamento.

2. Al codice di comportamento del personale va data adeguata pubblicita' mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti dell'ente di appartenenza. Per il personale con accesso al sito istituzionale dell'amministrazione di appartenenza la pubblicazione sul sito costituisce adeguata pubblicita'.

Capo V Diritti sindacali

Art. 16 Partecipazione sindacale

1. Gli enti di cui all'art. 1 informano le organizzazioni sindacali rappresentative sulle misure di carattere generale inerenti ai rapporti di lavoro. Le relative modalita' sono disciplinate con contratto collettivo.

Art. 17

Diritti e rappresentativita' sindacali

1. E' garantito al personale il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attivita' sindacale all'interno dei luoghi di lavoro.

2. L'amministrazione si confronta periodicamente con le organizzazioni sindacali rappresentative a livello di comparto su questioni attinenti al rapporto di lavoro e alle condizioni di lavoro del personale.

3. L'efficienza dell'amministrazione, che e' al servizio della cittadinanza, e' obiettivo comune degli enti di cui all'art. 1 e delle organizzazioni sindacali, e costituisce oggetto di confronto tra le parti.

Art. 18

Assemblee sindacali

1. Il personale ha diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per un massimo di 10 ore annue retribuite pro capite, salvo migliori condizioni previste dalla contrattazione collettiva di comparto. La partecipazione alle assemblee puo' avvenire, esclusa ogni retribuzione, anche al di fuori dell'orario di lavoro. Previo consenso del datore di lavoro, le assemblee possono essere indette, per ragioni organizzative e per consentire la partecipazione retribuita del personale, anche fuori dell'orario di lavoro. L'amministrazione mette a disposizione i locali in cui tenere le assemblee.

2. Le assemblee sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate all'amministrazione. Le assemblee possono essere indette anche dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU) come tale.

3. L'indizione di un'assemblea e' comunicata per iscritto all'amministrazione almeno sei giorni prima, se l'assemblea riguarda il personale docente ed equiparato, e almeno tre giorni lavorativi prima, se riguarda il restante personale. L'amministrazione comunica per iscritto con almeno 48 ore di anticipo eventuali ed eccezionali fatti ostativi che impongano lo spostamento di data dell'assemblea. Il personale docente ed equiparato comunica almeno due giorni prima al/alla dirigente preposto/preposta la sua partecipazione all'assemblea e il restante personale almeno il giorno prima.

4. Salva diversa disciplina stabilita a livello di comparto, nelle scuole le assemblee si svolgono di regola a partire dalle ore 13,00. Durante le attivita' di valutazione e di esami non possono essere svolte assemblee sindacali. Nelle scuole dell'infanzia le assemblee sono indette in modo che sia comunque garantito il servizio fino alle ore 12,30. La partecipazione ad un'assemblea in orario di servizio da parte del personale delle scuole dell'infanzia il cui servizio termina prima dell'assemblea stessa rientra tra le ore retribuite di cui al comma 1.

5. I contratti collettivi disciplinano le modalita' di esercizio del diritto di assemblea, con riguardo, in sede di indizione della stessa, alle esigenze di tutela dei diritti costituzionalmente

garantiti, in particolar modo quelli alla salute, alla sicurezza e all'istruzione.

Art. 19

Dirigenti sindacali, congedi e permessi sindacali

1. Sono dirigenti sindacali i dipendenti componenti degli organi direttivi e statuari delle organizzazioni sindacali.

2. Per il libero esercizio del loro mandato essi:

a) non sono soggetti, quando svolgono attivita' sindacale, ad alcuna gerarchia nell'ambito dell'Amministrazione;

b) conservano il trattamento giuridico ed economico in godimento, escluso il trattamento accessorio connesso con lo svolgimento di compiti specifici;

c) non possono essere trasferiti ad altra sede di servizio o comandati ad altri enti senza il loro consenso.

3. I congedi, i permessi e le aspettative sindacali sono disciplinati dalla contrattazione collettiva a livello intercompartimentale, tenendo conto dei principi di contenimento delle spese sul personale, nonche' delle materie attribuite alla contrattazione collettiva.

Art. 20

Locali delle organizzazioni sindacali e affissioni

1. Gli enti di cui all'art. 1 mettono a disposizione delle organizzazioni sindacali rappresentative, con almeno 500 iscritti a livello di comparto, un idoneo locale in un luogo da concordarsi con le medesime. Per lo svolgimento dell'attivita' sindacale nelle strutture periferiche di grandi dimensioni possono essere inoltre messi a disposizione delle organizzazioni sindacali rappresentative adeguati spazi.

2. Nelle sedi di servizio e' messo a disposizione delle organizzazioni sindacali rappresentative l'uso gratuito di un apposito spazio, in luogo idoneo, visibile e accessibile al personale, per l'affissione di notiziari, circolari ed altri scritti o stampati conformi alle disposizioni generali sulla stampa e contenenti notizie di interesse sindacale e del lavoro. A tal fine puo' essere messo a disposizione, se disponibile, anche uno spazio sul portale elettronico interno.

3. L'affissione di comunicazioni al di fuori degli spazi di cui al comma 2 e' vietata.

Art. 21

L'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali

1. Allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente garantiti nei servizi pubblici essenziali individuati dall'ordinamento giuridico, vengono disciplinate con contratto collettivo di comparto le relative specifiche modalita' di astensione dal lavoro e le prestazioni minime indispensabili presso gli enti di cui all'art. 1.

2. Al fine di prevenire azioni di sciopero vengono previste, con contratto collettivo, procedure di raffreddamento dei conflitti di lavoro, di mediazione e di conciliazione.

3. Le modalita' di esercizio del diritto di sciopero tendono, in riferimento al previsto periodo di astensione dal lavoro, ad evitare effetti sproporzionati sulle prestazioni di servizio.

Capo VI Disposizioni varie

Art. 22
Formazione e qualificazione del personale

1. L'Amministrazione provinciale provvede alla formazione, all'aggiornamento, alla qualificazione e alla riqualificazione del personale provinciale. Tali iniziative di formazione e aggiornamento supportano i percorsi di carriera del personale e assicurano il costante adeguamento delle competenze ai nuovi obiettivi strategici e gestionali dell'amministrazione.

2. Le modalita' di partecipazione alle iniziative di formazione e aggiornamento organizzate dall'Amministrazione provinciale o da enti esterni alla stessa sono disciplinate con deliberazione della Giunta provinciale. Nella contrattazione di comparto possono essere previsti criteri generali in materia.

3. Il personale dipendente di uno degli enti aderenti all'accordo intercompartimentale puo', previa disponibilita', partecipare alle iniziative di formazione e aggiornamento organizzate dall'Amministrazione provinciale e dagli altri enti.

Art. 23
Tentativo di conciliazione
nelle controversie individuali di lavoro

1. In ogni comparto puo' essere istituito un apposito collegio di conciliazione per il tentativo di conciliazione, previsto dall'ordinamento giuridico per le controversie individuali di lavoro, di competenza del giudice ordinario. Resta ferma la facolta' del personale di avvalersi delle procedure di conciliazione davanti al collegio di conciliazione istituito presso la Ripartizione Lavoro della Provincia.

2. Nel contratto di comparto puo' essere prevista l'istituzione di un collegio di conciliazione per ogni singolo ente o per gruppi di enti. I singoli enti possono avvalersi del collegio di conciliazione di un ente appartenente anche ad un altro comparto, previo consenso dell'ente medesimo e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del personale del comparto di appartenenza del proprio personale.

3. Il collegio di conciliazione e' composto da tre componenti, di cui un/una rappresentante nominato/nominata dall'amministrazione nelle osservazioni scritte di cui al comma 7 e un/una rappresentante del personale da nominare nella richiesta di cui al comma 6. Il collegio e' presieduto da un/una presidente esterno/esterna all'amministrazione, di provata esperienza ed indipendenza. In mancanza di accordo tra l'amministrazione e le organizzazioni sindacali, il/la presidente del collegio di conciliazione e il sostituto/la sostituta sono nominati, su istanza dell'amministrazione o di una delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, dal/dalla presidente del tribunale di Bolzano.

4. Gli enti del rispettivo comparto stabiliscono la sede del collegio di conciliazione.

5. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dal/dalla dipendente, e' consegnata alla sede del collegio di conciliazione o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta deve essere consegnata o spedita all'amministrazione di appartenenza a cura del/della dipendente o dell'organizzazione sindacale cui ha conferito apposito mandato.

6. La richiesta di cui al comma 5 deve precisare:

- a) l'amministrazione di appartenenza e la sede di servizio del/della dipendente;
- b) il recapito al quale devono essere inviate le comunicazioni inerenti alla procedura;
- c) l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni a sostegno

della pretesa;

d) la nomina del proprio/della propria rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima ad un'organizzazione sindacale.

7. Entro 30 giorni dal ricevimento della copia della richiesta, l'amministrazione, qualora non accolga la pretesa del/della dipendente, deposita osservazioni scritte presso la sede del collegio di conciliazione. Nello stesso atto l'amministrazione nomina il proprio/la propria rappresentante in seno al collegio di conciliazione. Entro i dieci giorni successivi al deposito il/la presidente del collegio fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione. Dinanzi al collegio di conciliazione, il/la dipendente puo' farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione a cui aderisce o ha conferito mandato. Per l'amministrazione deve comparire un soggetto munito del potere di conciliare.

8. Se la conciliazione riesce, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dal/dalla dipendente, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio di conciliazione. Il verbale costituisce titolo esecutivo ai sensi della relativa normativa statale.

9. Se non si raggiunge un accordo fra le parti, il collegio di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non e' accettata, i termini della stessa sono riassunti nel verbale, con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.

10. Al/alla presidente del collegio di conciliazione e al suo sostituto/alla sua sostituta spetta un adeguato compenso da stabilirsi dalla Giunta provinciale, previo confronto con le organizzazioni sindacali rappresentative a livello di comparto.

Art. 24

Arbitrato per le controversie di lavoro

1. Se il tentativo di conciliazione non riesce o comunque e' decorso il termine previsto dal codice di procedura civile, le parti possono concordare di deferire la risoluzione della controversia al collegio di conciliazione di cui all'art. 23, in funzione di collegio arbitrale, anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale il personale aderisce o abbia conferito mandato.

2. La relativa richiesta puo' essere presentata nel corso del tentativo di conciliazione ed e' inserita nel verbale; essa puo' essere inoltre presentata mediante successiva richiesta da depositare presso la sede del collegio arbitrale.

3. La richiesta di cui al comma 2 deve contenere la precisa pretesa, nonche' le altre indicazioni previste al comma 6 dell'art. 23.

4. Il collegio arbitrale puo' determinare un termine per la presentazione di documenti o mezzi istruttori da parte dei contendenti ed ordinare all'amministrazione il deposito della documentazione ritenuta necessaria ai fini della pronuncia del lodo arbitrale.

5. Il collegio emette il lodo arbitrale entro due mesi dalla chiusura dell'istruttoria. Se il lodo non e' emesso entro sei mesi dal deposito della richiesta di cui al comma 2, puo' essere adita l'autorita' giudiziaria.

6. Al/Alla presidente del collegio arbitrale e al suo sostituto/alla sua sostituta spetta un adeguato compenso da stabilirsi dalla Giunta provinciale, previo confronto con le organizzazioni sindacali rappresentative a livello di comparto.

Art. 25

Attuazione del patto generazionale
nel pubblico impiego

1. La Provincia e gli enti pubblici da essa dipendenti o il cui ordinamento rientra nella competenza legislativa propria o delegata della Provincia adottano opportune misure per ridurre la disoccupazione attraverso l'assunzione di giovani disoccupati fino a 35 anni di eta', nonche' di altre categorie da individuarsi sulla base degli indirizzi generali stabiliti dal piano pluriennale per l'occupazione della Provincia.

2. L'assunzione di cui al comma 1 e' subordinata alla riduzione dell'orario di lavoro del personale in procinto di essere collocato a riposo secondo i requisiti e le modalita' stabiliti dalla contrattazione collettiva.

3. Le spese per l'assunzione del personale di cui al comma 1 e per l'assunzione per intero, da parte dell'ente di appartenenza dei contributi di previdenza e di quiescenza corrispondenti al periodo di riduzione dell'orario di lavoro del personale di cui al comma 2, sono effettuate nei limiti dei risparmi di spesa derivanti complessivamente dalle misure di cui al comma 2.

Art. 26
Previdenza complementare
e trattamento di fine rapporto

1. Nei confronti del personale degli enti di cui all'art. 1 continua ad applicarsi la disciplina stabilita dai contratti collettivi provinciali in materia di previdenza complementare e di trattamento di fine rapporto.

2. Al personale della Provincia e degli enti da essa dipendenti o il cui ordinamento rientra nella competenza legislativa propria della Provincia puo' essere anticipato il trattamento di fine rapporto o di fine servizio comunque denominato, nei limiti della misura spettante ai sensi della vigente normativa provinciale. Tale anticipazione puo' includere, previo rilascio di regolare procura irrevocabile di incasso da parte del personale interessato, anche la quota, o parte di essa, di spettanza dell'Istituto nazionale di previdenza sociale.

Art. 27
Assunzione dell'amministrazione del personale
degli enti dipendenti dalla Provincia

1. Ai fini del contenimento delle spese e per garantire un trattamento economico possibilmente uniforme, il personale degli enti dipendenti dalla Provincia puo' essere trasferito, salvo il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 16, all'Amministrazione provinciale, ferma rimanendo la sua dipendenza funzionale dal rispettivo ente, al quale e' messo a disposizione.

Art. 28
Proroga del contratto di lavoro
fino alla fine dell'anno formativo

1. In attesa di una nuova disciplina con contratto collettivo ed al fine di contenere le spese di personale, l'orario di lavoro del personale dell'integrazione e delle scuole dell'infanzia con contratto di lavoro a tempo determinato viene prorogato fino alla fine dell'anno formativo alle seguenti condizioni:

a) prestazione di servizio effettivo nell'arco dell'anno formativo per non meno di 210 giorni e

b) disponibilita' del personale a prestare servizio nella scuola dell'infanzia estiva o in altre forme di assistenza di minori con

disabilita' per recuperare i giorni di lavoro mancanti ai fini della copertura dell'intero anno formativo.

Art. 29

Collocamento a riposo d'ufficio

1. Al fine di favorire il ricambio generazionale e il contenimento delle spese di personale degli enti di cui all'art. 1, la Giunta provinciale stabilisce il collocamento a riposo d'ufficio e la contestuale risoluzione del rapporto di lavoro del personale con diritto a pensione tenendo conto dei seguenti criteri:

a) un'eta' anagrafica non inferiore a 63 anni e non superiore all'eta' prevista per la pensione di vecchiaia;

b) graduale riduzione dell'eta' anagrafica per il collocamento a riposo d'ufficio, garantendo comunque la permanenza in servizio fino all'eta' anagrafica necessaria per escludere la riduzione della pensione;

c) previsione del trattamento in servizio oltre il termine di cui alla lettera a) al fine di maturare il diritto alla pensione, e comunque non oltre l'eta' prevista dalla normativa vigente per i dipendenti pubblici.

2. In deroga al comma 1 trovano applicazione le specifiche disposizioni statali vigenti per la dirigenza medica e sanitaria.

Art. 30

Permessi per mandato politico locale

1. Il personale eletto in un consiglio comunale ha diritto di assentarsi dal servizio per poter partecipare alle sedute del consiglio, compreso il tempo necessario per raggiungere il luogo ove si svolgono le sedute. I presidenti dei gruppi consiliari dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti hanno diritto di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese; i consiglieri comunali di tutti i comuni per un massimo di due ore per ogni seduta di consiglio.

Art. 31

Assenza per malattia - certificato medico

1. In caso di malattia il personale deve darne immediata comunicazione all'amministrazione, indicando l'eventuale variazione di recapito. Il certificato medico deve essere richiesto a partire dal secondo giorno lavorativo di malattia. In caso di ripetute assenze giornaliere per malattia e' facolta' dell'amministrazione richiedere il certificato medico anche per ogni singola assenza.

Capo VII Ordinamento disciplinare

Art. 32

Principi generali e competenze

1. Al personale degli enti di cui all'art. 1 si applicano l'art. 2106 del codice civile e l'art. 7, commi 1, 2, 3, 5 e 8, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Salvo quanto previsto dalla normativa provinciale sulla responsabilita' dirigenziale, sull'incompatibilita' e sul cumulo di impieghi, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni disciplinari, compresa la sospensione cautelare dal servizio, possono essere definiti piu' dettagliatamente dai contratti collettivi.

3. Gli enti di cui all'art. 1 individuano l'unita' organizzativa e

l'organo competenti per i procedimenti disciplinari, compresa la sospensione cautelare; questi ultimi provvedono, su segnalazione del direttore/della direttrice dell'unita' organizzativa in cui il/la dipendente lavora o sulla base delle informazioni in loro possesso, alla contestazione dell'addebito al/alla dipendente medesimo/medesima, istruiscono il procedimento disciplinare e, in caso di comprovata colpa, applicano la sanzione. Per il personale della Provincia, l'individuazione dell'unita' organizzativa e dell'organo competente per i procedimenti disciplinari spetta alla Giunta provinciale.

4. La sanzione disciplinare puo' essere impugnata dal/dalla dipendente innanzi alla commissione di conciliazione, che su accordo delle parti puo' fungere anche da organo arbitrale.

Art. 33

Tipologia delle sanzioni disciplinari e criteri applicativi

1. La violazione degli obblighi di servizio e di comportamento nonche' l'infrazione alle norme penali da parte del personale danno luogo, secondo la gravita' dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari, previo procedimento disciplinare:

- a) censura;
- b) riduzione dello stipendio;
- c) sospensione dal servizio;
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

2. In sede di irrogazione delle sanzioni disciplinari vengono rispettati i seguenti criteri generali:

- a) intenzionalita' del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilita' dell'evento;
- b) gravita' della violazione;
- c) responsabilita' connesse alla posizione rivestita dal/dalla dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causati all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze attenuanti o aggravanti, con particolare riguardo al comportamento del personale, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso dell'infrazione di piu' dipendenti in accordo tra di loro;
- g) gradualita' e proporzionalita' delle sanzioni in relazione alla gravita' dell'infrazione.

3. Sulla base dei criteri di cui al comma 2 puo' essere irrogata anche la sanzione disciplinare piu' o meno grave tra quelle previste al comma 1.

4. Le mancanze non espressamente previste sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 2, facendo riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi di servizio e di comportamento di cui all'art. 15 e quanto al tipo ed alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli da 35 a 39.

5. Il danno causato all'amministrazione o a terzi per effetto del comportamento doloso o gravemente colposo tenuto dal personale in servizio comporta comunque l'obbligo del risarcimento del relativo danno ai sensi della vigente normativa.

Art. 34

Censura

1. La censura consiste in un rimprovero scritto.

2. La censura viene irrogata per:

a) lievi inosservanze degli obblighi di servizio o di comportamento, compreso il mancato rispetto dell'articolazione dell'orario di lavoro;

b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altro personale o nei confronti degli utenti o del pubblico;

c) negligenza nella cura dei locali, di beni mobili o di strumenti affidati al personale o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, esso debba espletare azione di vigilanza;

d) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, se ne è derivato un danno o un disservizio;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

f) saltuario insufficiente rendimento;

g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato un danno o un pericolo non grave all'amministrazione.

Art. 35

Riduzione dello stipendio

1. La riduzione dello stipendio non può essere inferiore ad un decimo né superiore ad un quarto dello stipendio mensile del livello in godimento e non può avere durata superiore a sei mesi. In caso di ingiustificata assenza dal servizio o abbandono dello stesso, oltre alla sanzione disciplinare, il trattamento economico complessivo è ridotto in proporzione al periodo di assenza. In caso di riduzione dello stipendio gli oneri previdenziali e sociali sono computati sull'intera retribuzione.

2. La riduzione dello stipendio è inflitta per:

a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'irrogazione della censura oppure in caso di mancanze di particolare gravità;

b) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

c) svolgimento di attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;

d) svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro senza autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza o in violazione dei relativi limiti. In tale caso il 30 per cento del corrispettivo lordo, percepito per la relativa attività, spetta all'amministrazione d'appartenenza. In caso d'attività autorizzata, il 30 per cento dei relativi proventi lordi che superano il 30 per cento dello stipendio in godimento di cui all'art. 13, comma 1, lettera c), spettano all'amministrazione di appartenenza. Il mancato versamento di tali proventi all'amministrazione d'appartenenza entro il termine stabilito comporta, inoltre, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso, nel rispetto del procedimento di cui all'art. 39.

Art. 36

Sospensione dal servizio

1. La sospensione dal servizio consiste nell'allontanamento dal servizio con la privazione della retribuzione fino a 60 giorni.

2. La sospensione dal servizio è inflitta per:

a) assenza ingiustificata dal servizio fino a dieci giorni o arbitrario abbandono del servizio; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla

gravita' della violazione dei doveri del personale, nonche' agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o a terzi;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altro personale, nonche' alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, nel rispetto della liberta' di opinione di cui all'art. 1 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

d) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignita' della persona;

e) qualsiasi comportamento illecito da cui sia derivato un danno o pericolo grave all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

3. Il personale sospeso dal servizio, alla prima scadenza successiva, non puo' ottenere una valutazione positiva ai fini della progressione economica. Il periodo di sospensione e' detratto a tutti gli effetti, giuridici, economici e previdenziali, dal computo dell'anzianita'. Durante il periodo di sospensione il personale non puo' accedere al posto di lavoro.

Art. 37

Licenziamento con preavviso

1. La sanzione disciplinare del licenziamento, nel rispetto del vigente termine di preavviso, si applica per:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste all'art. 35, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una delle mancanze di cui all'art. 36;

b) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati, quando in relazione alla posizione rivestita il personale abbia un obbligo di vigilanza o controllo;

c) rifiuto espresso del trasferimento, disposto con provvedimento divenuto definitivo, per motivate esigenze di servizio;

d) assenza arbitraria ed ingiustificata dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni lavorativi consecutivi;

e) persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri piena incapacita' ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravita';

g) svolgimento di attivita' lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro senza autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza, se recidivo. In tale caso il 30 per cento del corrispettivo lordo percepito per la relativa attivita' spetta all'amministrazione di appartenenza. In caso di attivita' autorizzata i relativi proventi che superano il 30 per cento dello stipendio in godimento di cui all'art. 13, comma 1, lettera c), spettano all'amministrazione di appartenenza.

Art. 38

Licenziamento senza preavviso

1. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, per i quali sussiste l'obbligo di denuncia;

b) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altro personale o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

d) commissione, in genere, di fatti o atti dolosi, non ricompresi nella lettera a), anche nei confronti di terzi, di gravita' tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna penale definitiva per la quale e' prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione del rapporto di lavoro.

Art. 39 Procedimento disciplinare

1. L'organo competente per il procedimento disciplinare, su segnalazione del diretto/della diretta superiore o d'ufficio, istruisce il procedimento disciplinare e procede alla tempestiva contestazione scritta dell'addebito al/alla dipendente.

2. Il/La dipendente puo' presentare le sue controdeduzioni entro i successivi 20 giorni dalla contestazione dell'addebito. Al/Alla dipendente o, su espressa delega, alla persona di fiducia o al/alla rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, e' consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico. Il predetto termine deve essere inoltre concesso al/alla dipendente ogni volta avvenga una modifica o integrazione della contestazione o venga acquisita nuova documentazione. Ogni modifica o integrazione della contestazione deve avvenire in forma scritta. Il mancato rispetto del termine di 20 giorni comporta la decadenza dell'azione disciplinare.

3. Il/La dipendente e' convocato/convocata dal/dalla responsabile del procedimento disciplinare, comunque nel rispetto del termine di cui al comma 2, per essere sentito/sentita a propria difesa, con l'eventuale assistenza di una persona di fiducia o di un/una rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

4. Concluso il contraddittorio innanzi al/alla responsabile del procedimento disciplinare, quest'ultimo/ultima irroga la sanzione disciplinare ovvero provvede all'archiviazione, dandone comunicazione all'interessato/interessata e al suo diretto/alla sua diretta superiore. In caso di mancata comparizione dell'interessato/interessata per giustificati motivi, si provvede a nuova convocazione. In tal caso il termine di cui al comma 5 decorre dalla data della nuova convocazione.

5. Il procedimento disciplinare, compresa l'eventuale sospensione cautelare dal servizio, si estingue entro 120 giorni dalla data della contestazione, salva la sospensione ai sensi degli articoli 40 e 41. Su richiesta del/della dipendente il procedimento puo' essere inoltre sospeso, con indicazione del relativo termine, per consentire all'interessato/interessata che versi in particolari condizioni psico-fisiche di sottoporsi a terapia o per verificare se sussistono le condizioni per la prosecuzione del rapporto di lavoro. Qualora il procedimento disciplinare sia stato sospeso, il termine di cui sopra decorre dalla data di riattivazione dello stesso procedimento. Il procedimento disciplinare si estingue comunque qualora decorrano piu' di 120 giorni senza che venga adottato alcun atto del procedimento.

6. Con il consenso scritto del/della dipendente la sanzione applicabile puo' essere ridotta, ma in tal caso non e' piu' suscettibile di impugnazione.

7. Il procedimento disciplinare per l'irrogazione della censura puo' essere delegato dalle singole amministrazioni ai dirigenti preposti.

8. In caso di avvio di un procedimento disciplinare o di irrogazione di una sanzione disciplinare, il pagamento del premio base di produttivita' per il relativo periodo di valutazione puo' essere sospeso o negato o ridotto. Inoltre in tale caso possono essere anche temporaneamente sospese o ridotte le indennita'

direttamente connesse con l'attivita' oggetto della contestazione.

Art. 40
Sospensione cautelare in corso
di procedimento disciplinare

1. Il personale al quale siano stati contestati fatti disciplinari punibili con la sanzione del licenziamento dal servizio e qualora sussistano indizi sulla sua colpevolezza puo' essere sospeso cautelativamente dal servizio, con privazione della retribuzione, per un periodo non superiore a sei mesi, prorogabile di altri sei mesi.

2. La sospensione cautelare dal servizio per un periodo non superiore a 30 giorni puo' essere disposta anche prima della contestazione degli addebiti qualora:

- a) vi sia la necessita' di ulteriori accertamenti;
- b) si tratti di fatti punibili con la sanzione della sospensione o della destituzione dal servizio e
- c) sussistano indizi di colpevolezza.

3. In caso di sospensione ai sensi del comma 2, l'amministrazione deve comunicare contestualmente al provvedimento di sospensione l'oggetto degli accertamenti.

4. Quando il procedimento disciplinare non si conclude con il licenziamento dal servizio, nell'individuazione e determinazione della sanzione si tiene conto del periodo di sospensione cautelare.

5. Il periodo trascorso in stato di sospensione cautelare dal servizio, escluso quello computato come sospensione dal servizio, e' valutato agli effetti dell'anzianita' di servizio. Tale periodo non e' in ogni caso valutato agli effetti del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento.

Art. 41
Sospensione cautelare in caso
di procedimento penale

1. Il personale che sia colpito da misura restrittiva della liberta' personale e' sospeso d'ufficio dal servizio, con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della liberta'.

2. Il personale puo' essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della liberta' personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi degli articoli 37 e 38.

3. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della liberta' personale di cui al comma 1, puo' prolungare il periodo di sospensione del personale fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. La sospensione e' obbligatoria nei casi di cui all'art. 38, comma 1, lettera e).

5. Nei casi previsti dai commi 1, 2, 3 e 4 si applica quanto previsto dall'art. 43, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

6. Quando il procedimento disciplinare non si conclude con il licenziamento dal servizio, nell'individuazione e determinazione della sanzione si tiene conto del periodo di sospensione cautelare.

7. Il periodo trascorso in stato di sospensione cautelare dal servizio, escluso quello computato come sospensione dal servizio, e' valutato agli effetti dell'anzianita' di servizio. Tale periodo non viene comunque valutato agli effetti del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento.

Art. 42
Assegno alimentare mensile

1. Al personale sospeso dal servizio ai sensi degli articoli 40, comma 1, e 41, e' corrisposto un assegno alimentare fino al 50 per cento della retribuzione fissa mensile utile ai fini della tredicesima mensilita', nonche' gli eventuali assegni per il nucleo familiare, escluso ogni compenso accessorio comunque denominato. Al personale deve essere comunque garantito il minimo vitale, qualora non disponga di un sufficiente reddito familiare.

Art. 43
Rapporto fra procedimento disciplinare
e procedimento penale

1. In caso di fatti aventi rilevanza penale, per i quali vi sia l'obbligo di denuncia, oltre alla presentazione della denuncia viene aperto il procedimento disciplinare. Questo rimane tuttavia sospeso fino alla data di passaggio in giudicato della sentenza definitiva, salvo che la documentata presenza di prove certe incontestabili consenta la conclusione del procedimento disciplinare. La sospensione e' disposta anche nel caso in cui, nel corso del procedimento disciplinare, emerga un fatto per il quale si possa configurare un reato perseguibile d'ufficio.

2. Al di fuori dei casi previsti al comma 1, se l'amministrazione viene a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del/della dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo e' sospeso fino alla data di passaggio in giudicato della sentenza definitiva. Rimane salva la facolta' di cui al comma 1.

3. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi dei commi 1 e 2 deve essere ripreso, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza passata in giudicato all'amministrazione. Quest'ultima provvede ad una nuova contestazione degli addebiti, tenendo conto dell'esito del procedimento penale. In seguito ad un procedimento penale, il procedimento disciplinare puo' comunque essere avviato entro il termine di decadenza di cui sopra.

4. Il procedimento disciplinare riaperto e' concluso entro 120 giorni dalla riapertura.

5. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione o proscioglimento con formula piena, il/la dipendente ha diritto alla retribuzione spettante in base al contratto individuale di lavoro per il periodo della sospensione temporanea, detratto l'assegno alimentare.

Art. 44
Pubblicazione dell'ordinamento disciplinare

1. All'ordinamento disciplinare va data adeguata pubblicita' mediante affissione in luogo accessibile al personale dell'ente di appartenenza. Per il personale con accesso al sito istituzionale dell'amministrazione di appartenenza la pubblicazione sul sito costituisce adeguata pubblicita'.

Capo VIII
Disposizioni transitorie

Art. 45
Disciplina transitoria

1. Nelle materie di cui all'art. 2 le disposizioni di legge o di regolamento previgenti cessano di avere efficacia dal momento in cui

entrano in vigore le diverse disposizioni derivanti da una fonte normativa anche di rango inferiore, a meno che una legge successiva non disponga espressamente in senso contrario.

2. Nelle materie non rientranti tra quelle di cui all'art. 2 la normativa provinciale in vigore cessa di avere efficacia dal momento in cui entra in vigore la disciplina risultante dai contratti collettivi provinciali, a meno che una legge provinciale successiva non disponga espressamente in senso contrario.

Art. 46

Integrazione provinciale della pensione per determinate categorie di personale

1. Con decorrenza 1° gennaio 2015 l'integrazione provinciale della pensione, prevista dall'art. 85 della legge provinciale 21 maggio 1981, n. 11, in favore del personale dirigente e coordinatore cessato dal servizio prima dell'entrata in vigore della legge provinciale 23 aprile 1992, n. 10, segue gli aumenti degli stipendi di livello del personale della Provincia.

2. La disciplina di cui al comma 1 e' estesa al personale che fruisce tutt'ora dei benefici di cui all'art. 46-bis della legge provinciale 21 maggio 1981, n. 11, aggiunto dall'art. 19 della legge provinciale 14 dicembre 1988, n. 57, nonche' di cui all'art. 78 della legge provinciale 17 agosto 1976, n. 36, e all'art. 47 della legge provinciale 21 febbraio 1972, n. 4.

3. A partire dal 1° gennaio 2015 l'integrazione spettante ai superstiti prevista dall'art. 46-bis della legge provinciale 21 maggio 1981, n. 11, spetta esclusivamente al coniuge e segue i criteri della pensione di reversibilita'.

Art. 47

Revisione della disciplina sulla trasformazione graduale di indennita' connesse con incarichi dirigenziali ed affini.

1. Con contratto collettivo si provvede entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge alla revisione della disciplina sulla trasformazione graduale dell'indennita' di funzione e di coordinamento e dell'indennita' per dirigenti sostituiti in assegno personale pensionabile.

Art. 48

Proroga incarichi dirigenziali

1. Gli incarichi dirigenziali dei direttori reggenti ripartizioni provinciali sono prorogati fino al riordinamento della ripartizione affidata e comunque non oltre il 2018.

2. Dopo l'art. 65-sexies della legge provinciale 5 marzo 2001, n. 7, e' inserito il seguente articolo:

«Art. 65-septies - 1. Fino all'entrata in vigore della legge provinciale sul riordinamento del servizio sanitario provinciale, i contratti dei dirigenti di cui agli articoli 11, 12-bis e 12-quinquies rimangono in atto.».

3. Dopo il comma 6 dell'art. 12-bis della legge provinciale 5 marzo 2001, n. 7, e' aggiunto il seguente comma:

«7. Il personale, anche chiamato dall'esterno o in comando, che alla data di entrata in vigore del presente articolo di legge ha ricoperto per almeno cinque anni la funzione di dirigente tecnico-assistenziale, viene confermato nella nomina per ulteriori cinque anni, previo parere positivo del superiore preposto. Le ulteriori riconferme del personale sopracitato possono avvenire anche in mancanza dei requisiti previsti per il conferimento dell'incarico.».

Art. 49

Allineamento del compenso orario

per lavoro straordinario e del prezzo mensa

1. Al fine di garantire parita' di trattamento del personale degli enti di cui all'art. 1, per la prestazione di ore di lavoro oltre l'orario settimanale previsto dal rispettivo contratto collettivo, spetta il compenso orario per lavoro straordinario previsto dal rispettivo contratto collettivo intercompartimentale. Con contratto collettivo si provvede al graduale allineamento dei maggiori compensi orari sinora previsti.

2. Con contratto collettivo si provvede entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge all'allineamento del prezzo mensa per il personale degli enti di cui all'art. 1 a quello praticato per il personale della Provincia.

Art. 50

Personale docente, dirigente ed ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado

1. Per il personale docente, dirigente ed ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado trovano applicazione gli articoli da 2 a 8, 9 comma 4, 10, 15, 21, 25, 29 e 30.

2. La Giunta provinciale definisce i presupposti e le modalita' per i comandi e la diversa utilizzazione del personale docente, dirigente ed ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado.

Art. 51

Disposizioni finanziarie

1. Alla copertura degli oneri derivanti dalla presente legge, stimati in 1.500.000,00 euro annui, si provvede mediante la riduzione dell'autorizzazione di spesa all'unita' previsionale di base 02100 di cui alla legge provinciale 23 dicembre 2014, n. 11, di 1.500.000,00 euro e con gli stanziamenti di spesa gia' disposti in bilancio sulle unita' previsionali di base 02100, 02105, 02110, 04126 e 04127 a carico dell'esercizio 2015 e autorizzati per gli interventi di cui all'art. 46 e 54 della legge provinciale 21 febbraio 1972, n. 4, e successive modifiche, all'art. 15 della legge provinciale 16 ottobre 1992, n. 36, e successive modifiche, e alla legge provinciale 10 agosto 1995, n. 16, e successive modifiche, abrogati dall'art. 52 della presente legge.

2. La spesa a carico dei successivi esercizi finanziari e' stabilita con la legge finanziaria annuale.

Art. 52

Abrogazione di norme

1. Nelle materie in cui la presente legge rinvia per la relativa disciplina a fonti normative diverse dalla legge o dal contratto collettivo, continuano ad applicarsi le vigenti disposizioni fino all'entrata in vigore della relativa disciplina.

2. Sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con la presente legge ed, in particolare, le seguenti disposizioni di legge:

a) gli articoli 13, 36 e 44 della legge provinciale 3 luglio 1959, n. 6, e successive modifiche;

b) gli articoli 46, 47, 48, 49, 52, 53 e 54 della legge provinciale 21 febbraio 1972, n. 4, e successive modifiche;

c) gli articoli 6, 11 e 35 della legge provinciale 29 aprile 1975, n. 22, e successive modifiche;

d) gli articoli 57, comma 3 e 60, commi 1, 2 e 3, della legge provinciale 17 agosto 1976, n. 36, e successive modifiche;

e) gli articoli 48, 52, 68, 69, 70, 73, 74, 84, 86, 87, 88, 91 e 97 della legge provinciale 21 maggio 1981, n. 11, e successive modifiche;

- f) l'art. 12 della legge provinciale 7 dicembre 1988, n. 54;
- g) gli articoli 13, 15, 16, 17, 18, 19 e 20 della legge provinciale 16 ottobre 1992, n. 36, e successive modifiche;
- h) l'art. 19 della legge provinciale 13 ottobre 1993, n. 15;
- i) la legge provinciale 10 agosto 1995, n. 16, e successive modifiche;
- j) l'art. 18 della legge provinciale 14 dicembre 1998, n. 12;
- k) l'art. 65, comma 7, del contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008;
- l) l'art. 12 della legge provinciale 7 aprile 2014, n. 1;
- m) art. 59, comma 5, lettera b), della legge provinciale 21 ottobre 1996, n. 21.

La presente legge sara' pubblicata nel Bollettino Ufficiale della Regione. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Provincia.

Bolzano, 19 maggio 2015

KOMPATSCHER