

## s) Legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6<sup>1)</sup> Ordinamento del personale della Provincia

1) Pubblicata nel supplemento n. 4 del B.U. 26 maggio 2015, n. 21.

### 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 responsabilità giuridiche;
- b) gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità 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 libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento della relativa attività professionale;
- g) la disciplina delle incompatibilità tra l'impiego pubblico ed altre attività ed i casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici;
- h) i diritti sindacali.



Corte costituzionale - Ordinanza N. 195 del 12.06.1996 - Adeguamento della normativa provinciale in materia di pubblico impiego

### 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 modalità previste dagli articoli 4, 5, 6 e 7 della presente legge. I contratti individuali garantiscono parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.

(3) In deroga all'articolo 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'articolo 2112 del codice civile si applica anche nel caso di passaggio di

personale degli enti di cui all'articolo 1 a società 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 capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, tenuto conto della vigente normativa sulla dirigenza e sulla struttura dirigenziale.



T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 282 del 30.09.2000 - Impiegato pubblico - relativi provvedimenti della P.A. hanno carattere autoritativo - svolgimento di fatto di mansioni superiori - non sussiste diritto all'assegnazione definitiva

## 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'articolo 2.

(2) Il contratto collettivo intercompartimentale costituisce il contratto quadro per il personale degli enti di cui all'articolo 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 è 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 nonché 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 è 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 nonché delle norme fondamentali delle riforme economico-sociali;
- b) l'orario di lavoro, tenendo conto del principio di promozione della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti realizzata attraverso la modalità del lavoro agile e del lavoro a tempo parziale, anche con modalità pluriennali; [2\)](#)
- c) il requisito del bilinguismo o del trilinguismo;
- d) un maggiore e più trasparente collegamento del trattamento economico alla produttività individuale e di gruppo;
- e) la garanzia di un trattamento economico uniforme del personale degli enti di cui all'articolo 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, nonché specificamente per la dirigenza scolastica e per la dirigenza medica e veterinaria.

(9) La Provincia autonoma di Bolzano e gli enti da essa dipendenti applicano ai contratti collettivi locali le disposizioni del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. [3\)](#)

2)La lettera b) dell'art. 4, comma 6, è stata prima modificata dall'art. 3, comma 1, della [L.P. 11 luglio 2018, n. 10](#), e successivamente così sostituita dall'art. 13, comma 1, della [L.P. 24 settembre 2019, n. 8](#).

3)L'art. 4, comma 9, è stato aggiunto dall'art. 3, comma 2, della [L.P. 11 luglio 2018, n. 10](#).

## Art. 4/bis (Agenzia provinciale per le relazioni sindacali)

---

(1) Presso la Direzione generale della Provincia autonoma di Bolzano è istituita come struttura operativa l'Agenzia provinciale per le

relazioni sindacali. L'Agenzia ha il compito di rappresentare l'Amministrazione provinciale e gli enti pubblici da essa dipendenti, o il cui ordinamento rientra nella competenza legislativa propria della Provincia o ad essa delegata, in sede di contrattazione collettiva intercompartimentale, compartimentale e, qualora gli enti ne facciano richiesta, anche nella contrattazione collettiva decentrata e nelle relazioni sindacali.

(2) L'Agenzia si compone di tre membri, titolati a sottoscrivere i contratti, dei quali uno svolge le funzioni di presidente. Ciascun membro può essere sostituito da un membro supplente. I membri sono esperti in materia di relazioni sindacali, di contrattazione collettiva, di organizzazione e gestione del personale nonché di diritto del lavoro. Essi sono scelti da un elenco istituito presso la Direzione generale della Provincia, sono nominati dalla Giunta provinciale per la durata della legislatura e possono essere riconfermati alla scadenza dell'incarico. A seguito dell'individuazione dei comparti o delle aree di contrattazione, l'Agenzia è integrata con al massimo tre rappresentanti per ciascuna area o comparto di contrattazione; tali rappresentanti sono designati dagli enti cui si riferisce la contrattazione.

(3) La Giunta provinciale stabilisce:

- a) il contenuto e le modalità di presentazione delle domande di iscrizione nell'elenco di cui al comma 2;
- b) le modalità e i termini di evasione delle domande;
- c) le modalità di tenuta e di aggiornamento dell'elenco e, in particolare, di verifica periodica del permanere dei requisiti richiesti ai fini dell'iscrizione;
- d) le modalità di subentro dei membri supplenti.

(4) L'Agenzia è composta in conformità alle norme provinciali in materia di rispetto della consistenza dei gruppi linguistici e di equilibrio fra i generi.

(5) Non possono essere nominati membri dell'Agenzia persone che rivestano o abbiano rivestito nei due anni precedenti la data di nomina incarichi pubblici elettivi ovvero cariche in partiti politici o organizzazioni sindacali. L'incompatibilità è estesa a qualsiasi rapporto di carattere professionale o di consulenza con le predette organizzazioni sindacali o politiche.

(6) L'Agenzia esercita in autonomia ogni attività relativa alle relazioni sindacali e alla negoziazione e definizione dei contratti collettivi, ivi compresa l'interpretazione autentica degli stessi, e presta assistenza agli enti di cui al comma 1 per l'applicazione uniforme dei contratti e degli accordi collettivi. L'Agenzia cura le attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva.

(7) L'Agenzia è tenuta al rispetto dei limiti di spesa determinati in relazione alle risorse finanziarie disponibili. Il/La presidente dell'Agenzia relaziona al Direttore generale/alla Direttrice generale in merito all'attività svolta.

(8) Al/Alla presidente dell'Agenzia spetta un compenso mensile, stabilito nella deliberazione di nomina, determinato in misura non superiore al 40 per cento dell'indennità consiliare prevista dall'articolo 2, comma 1, della legge regionale 21 settembre 2012, n. 6, al netto di IVA e oneri. Agli altri membri spetta un compenso mensile, stabilito nella deliberazione di nomina, determinato in misura non superiore all'80 per cento del compenso previsto per il/la presidente, al netto di IVA e oneri.

(9) Per l'assolvimento dei compiti affidati all'Agenzia, la Direzione generale mette a disposizione due unità del proprio personale amministrativo.

(10) Fino alla nomina dei membri dell'Agenzia il Direttore generale/la Direttrice generale continua a gestire la contrattazione collettiva, anche tramite persone esperte appositamente delegate per la contrattazione. [4\)](#)

4) L'art. 4/bis è stato inserito dall'art. 16, comma 1, della [L.P. 29 aprile 2019, n. 2](#).

## Art. 5 (Contrattazione collettiva - procedimento)

(1) La contrattazione collettiva intercompartimentale, di comparto e decentrata per il personale degli enti di cui all'articolo 1 è gestita dall'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali nell'ambito degli obiettivi programmatici definiti dalla Giunta provinciale, di concerto con il Direttore generale/la Direttrice generale della Provincia. [5\)](#)

(2) [6\)](#)

(3) La rappresentatività 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 più uno degli iscritti sindacali, ai sensi della disciplina sulla rappresentatività 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 compatibilità economica del contratto. La relazione è 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) [2](#)

(10) La contrattazione collettiva decentrata può essere delegata dalla Giunta provinciale ai singoli enti di cui all'articolo 1.

(11) I contratti collettivi decentrati che non comportano nuove o maggiori spese sono stipulati dalla competente unità organizzativa con le organizzazioni sindacali e sono comunicati in forma appropriata al personale interessato. [8](#)



T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 34 del 31.01.2003 - Organizzazione sindacale esclusa dalla contrattazione collettiva - giurisdizione dell'A.G.O.

5)L'art. 5, comma 1, è stato così sostituito dall'art. 16, comma 2, della [L.P. 29 aprile 2019, n. 2](#).

6)L'art. 5, comma 2, è stato abrogato dall'art. 16, comma 3, della [L.P. 29 aprile 2019, n. 2](#).

7)L'art. 5, comma 9, è stato abrogato dall'art. 16, comma 3, della [L.P. 29 aprile 2019, n. 2](#).

8)L'art. 5, comma 11, è stato aggiunto dall'art. 3, comma 3, della [L.P. 11 luglio 2018, n. 10](#).

## 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.



T.A.R. di Bolzano - Ordinanza N. 10 del 22.12.1997 - Mancata osservanza di accordi sindacali o eccessiva fermezza - non ricorre automaticamente condotta antisindacale

## Art. 7 (Contrattazione collettiva e disposizioni finanziarie)

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

(2) La spesa autorizzata a carico del primo esercizio è 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 è 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, è 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 è definita con legge. La dotazione complessiva dei posti del personale degli altri enti di cui all'articolo 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 corrispondenza con il piano triennale del fabbisogno di personale dell'unità organizzativa provinciale richiedente e
- b) la previsione della relativa dotazione di posti o,
- c) se l'assunzione è effettuata al di fuori della dotazione dei posti, la relativa copertura finanziaria, anche con compensazione delle risorse programmate per il personale stagionale. [9\)](#)

(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 può 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 è 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.

(6) Il personale risultato inidoneo alle mansioni in seguito ad accertamento medico-legale o della medicina del lavoro è trasferito in un apposito contingente separato, previo reinquadramento in diverso profilo professionale, conformemente al bisogno organizzativo dell'Amministrazione e alle indicazioni di residua idoneità lavorativa. Il consenso del personale costituisce presupposto per la permanenza in servizio nell'Amministrazione. L'Amministrazione valuta anche la necessità di appositi percorsi di formazione per agevolare il reinserimento lavorativo di tale personale. [10\)](#)



Delibera 2 maggio 2017, n. 483 - Criteri per l'assegnazione del personale ausiliario delle scuole



Delibera 22 luglio 2013, n. 1116 - Criteri per l'assegnazione quantitativa di tecnici di laboratorio/tecniche di laboratorio/assistenti tecnici scolastici/assistenti tecniche scolastiche presso le scuole del secondo ciclo di istruzione e formazione (Modifica parziale delibera n. 4274 del 27.11.2006)



Delibera N. 1370 del 17.08.2010 - Rideterminazione della dotazione organica dell'Azienda Sanitaria della Provincia Autonoma di Bolzano con contemporaneo recepimento delle deliberazioni in base al patto di stabilità



Delibera N. 3851 del 20.10.2008 - Ruoli del personale provinciale: Approvazione dei contingenti dei posti Situazione al 20.10.2008



Delibera N. 31 del 07.01.2008 - Ruoli del personale provinciale: Riassegnazione dei posti per usciere e custode alla Ripartizione 2 - Servizi centrali ed approvazione dei contingenti dei posti. Situazione al 28.12.2007



Delibera N. 31 del 07.01.2008 - Ruoli del personale provinciale: Riassegnazione dei posti per usciere e custode alla Ripartizione 2 - Servizi centrali ed approvazione dei contingenti dei posti. Situazione al 28.12.2007



Delibera 27 novembre 2006, n. 4274 - Approvazione di nuovi criteri per l'assegnazione del personale tecnico, amministrativo ed ausiliario dell'amministrazione delle scuole a carattere statale nonché delle scuole professionali provinciali e delle scuole della formazione professionale agricola, forestale e di economia domestica (vedi anche delibera n. 483 del 02.05.2017)



Delibera N. 3261 del 06.09.2004 - Rideterminazione dei ruoli speciali del personale degli Istituti per l'educazione musicale



Delibera N. 1136 del 08.04.2002 - Rideterminazione dei ruoli speciali del personale dell'amministrazione scolastica



9) L'art. 8, comma 2, è stato così sostituito dall'art. 3, comma 3, della [L.P. 11 luglio 2018, n. 10.](#)

10) L'art. 8, comma 6, è stato aggiunto dall'art. 11, comma 1, della [L.P. 23 dicembre 2015, n. 18.](#)

## 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 professionalità 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 docente ed equiparato delle scuole provinciali, per concorso pubblico, anche con prove pratiche in aula; le candidate e i candidati sono invitati alle prove concorsuali in base ai rispettivi bandi e nel rispetto di una graduatoria pubblica per titoli; [11](#))
- d) sulla base delle disposizioni relative alle categorie protette;
- e) mediante apprendistato.

(2) Nella determinazione del numero dei posti da mettere a concorso si può 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 continuità del servizio.

(3) Con regolamento di esecuzione sono disciplinati:

- a) il numero, il tipo e le modalità di svolgimento degli esami; la possibilità di introdurre la conoscenza dell'inglese o di altre lingue oltre al tedesco e all'italiano nelle prove dei concorsi a partire dai profili per l'accesso ai quali è previsto il diploma di scuola secondaria di secondo grado; [12](#))
- 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; l'eventuale valutazione in sede concorsuale di ulteriori titoli, compresi i titoli post laurea, se giustificati dalle esigenze dell'Amministrazione; l'eventuale valutazione del possesso, da parte dei candidati e delle candidate, delle competenze relazionali e comportamentali necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali, da accertarsi anche, ma non esclusivamente, con il supporto di professionalità specializzate; [13](#))
- 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 possibilità 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 modalità 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 modalità 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; [14](#))
- i) le modalità di accesso e svolgimento dell'apprendistato o di un periodo di formazione o di pratica professionale,
- j) l'inserimento di disposizioni di coordinamento delle fonti normative esistenti sulla mobilità tra gli enti e sulla disciplina del trattamento giuridico ed economico del personale che passa da un'amministrazione ad un'altra; [15](#))
- k) la graduale eliminazione delle graduatorie per assunzioni a tempo determinato per soli titoli, ove non indispensabili, e l'abolizione delle graduatorie per titoli per trasferimenti di personale tra comuni. [16](#))

(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, è consentita transitoriamente al solo fine di garantire la copertura dei servizi. [17](#))

(5) Il rapporto di lavoro con orario inferiore a quello a tempo pieno è considerato rapporto di lavoro a tempo parziale a tutti gli effetti.

(5/bis) La disciplina di cui al comma 5 si applica uniformemente a tutti i rapporti di lavoro del personale di cui all'articolo 1 precedenti all'entrata in vigore della presente legge, fermi restando i provvedimenti già adottati. [18\)](#)

(6) L'assunzione del personale dirigenziale è disciplinata con separato provvedimento di legge.







(7) Ai sensi dell'articolo 3 del [decreto del Presidente della Repubblica 19 ottobre 1977, n. 846](#), l'attestato di bilinguismo non costituisce, in riferimento ai seguenti profili professionali, requisito di accesso per l'assunzione all'impiego provinciale, fatte salve le disposizioni particolari per il personale di lingua ladina e per l'insegnamento della seconda lingua:

- a) personale pedagogico delle scuole dell'infanzia;
- b) personale docente delle scuole provinciali della formazione professionale e delle scuole provinciali di musica;
- c) collaboratori e collaboratrici all'integrazione. [19\)](#)

(8) Nelle graduatorie per l'assunzione del personale, l'attestato di bilinguismo costituisce tuttavia, per i profili professionali di cui al comma 7, titolo di precedenza oppure è rilevante ai fini dell'attribuzione del punteggio. [20\)](#)

(9) Ai fini della realizzazione del principio dell'insegnamento nella madrelingua, per i profili professionali di cui al comma 7, è richiesta inoltre la documentazione o la dichiarazione attestante che la lingua di insegnamento della scuola superiore di secondo grado frequentata oppure del livello di formazione immediatamente inferiore corrisponda alla lingua alla quale si riferisce la rispettiva graduatoria per l'assunzione del personale. In caso contrario, il personale interessato deve superare un apposito esame di lingua, le cui modalità sono stabilite dalla Giunta provinciale. L'attestato di bilinguismo di cui al [decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752](#), e successive modifiche, non sostituisce tale esame di lingua. Sono fatte salve le disposizioni particolari per il personale di lingua ladina e per l'insegnamento della seconda lingua. [21\)](#)

(10) È necessario sostenere l'esame di lingua di cui al comma 9 anche nel caso in cui la madrelingua dichiarata dal personale non corrisponda a nessuna delle lingue alle quali si riferiscono le graduatorie per l'assunzione del personale. [22\)](#)

-  Delibera 28 dicembre 2018, n. 1470 - Esame di lingua per il personale provinciale docente e per il personale equiparato
-  Delibera 16 febbraio 2018, n. 143 - Misure di potenziamento dell'assunzione a tempo indeterminato del personale insegnante della formazione professionale e di musica - Variazioni procedurali
-  Delibera 6 dicembre 2016, n. 1366 - Iscrizione nelle graduatorie per l'assunzione del personale delle scuole dell'infanzia, del personale docente provinciale e dei collaboratori all'integrazione - modifica di termini (modificata con delibera n. 1277 del 21.11.2017)
-  Delibera 3 febbraio 2015, n. 130 - Integrazione della disciplina sull'assunzione a tempo determinato del personale docente nelle scuole di formazione professionale della Provincia (modificata con delibera n. 143 del 16.02.2018) (vedi anche delibera n. 1366 del 06.12.2016)
-  Delibera 29 luglio 2014, n. 938 - Approvazione del Piano pluriennale per la trasparenza 2014 - 2016 e del "Codice di comportamento del personale e dei dirigenti della Provincia"
-  Delibera 11 marzo 2014, n. 286 - Nuova disciplina sull'assunzione a tempo determinato del personale insegnante delle scuole di musica della Provincia (modificata con delibera n. 130 del 03.02.2015, delibera n. 1366 del 06.12.2016, delibera n. 143 del 16.02.2018 e delibera n. 36 del 29.01.2019)

11)La lettera c) dell'art. 9, comma 1, è stata così sostituita dall'art. 14, comma 1, della [L.P. 25 settembre 2015, n. 11](#).

12)La lettera a) dell'art. 9, comma 3, è stata così sostituita dall'art. 3, comma 5, della [L.P. 11 luglio 2018, n. 10](#).

13)La lettera c) dell'art. 9, comma 3, è stata così sostituita dall'art. 3, comma 6, della [L.P. 11 luglio 2018, n. 10](#).

14)La lettera h) dell'art. 9, comma 3, è stata prima sostituita dall'art. 2, comma 1, della [L.P. 7 agosto 2017, n. 12](#), e successivamente così modificata dall'art. 2, comma 1, della [L.P. 20 dicembre 2017, n. 22](#).

15)La lettera j) dell'art. 3, comma 9, è stata aggiunta dall'art. 3, comma 7, della [L.P. 11 luglio 2018, n. 10](#).

16)La lettera k) dell'art. 3, comma 9, è stata aggiunta dall'art. 3, comma 7, della [L.P. 11 luglio 2018, n. 10](#).

17)Vedi anche l'art. 1, comma 1, del [D.P.P. 26 giugno 2017, n. 21](#).

18)L'art. 9, comma 5/bis, è stato inserito dall'art. 11, comma 2, della [L.P. 23 dicembre 2015, n. 18](#).

19)L'art. 9, comma 7, è stato aggiunto dall'art. 3, comma 8, della [L.P. 11 luglio 2018, n. 10](#).

20)L'art. 9, comma 8, è stato aggiunto dall'art. 3, comma 8, della [L.P. 11 luglio 2018, n. 10](#).

21)L'art. 9, comma 9, è stato aggiunto dall'art. 3, comma 8, della [L.P. 11 luglio 2018, n. 10](#).

22)L'art. 9, comma 10, è stato aggiunto dall'art. 3, comma 8, della [L.P. 11 luglio 2018, n. 10](#).

## 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'articolo 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.



Verwaltungsgericht Bozen - Urteil Nr. 316 vom 05.05.2005 - Bedienstete des Landes und der Gemeinde - Wettbewerb - Anwendungsvorrang des Gemeinschaftsrechts gegenüber diskriminierendem nationalen Recht

## Art. 11 (Inserimento di persone con disabilità)

---

(1) Al fine di favorire l'inserimento mirato in posti di lavoro dell'Amministrazione provinciale di persone con disabilità nonché di altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, viene istituito un apposito contingente distinto di 40 posti. La riserva di posti è 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 è consentito anche in deroga ai requisiti professionali previsti dai singoli profili professionali. Il trattamento giuridico ed economico tiene conto della qualificazione professionale acquisita ed è 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'articolo 1 provvedono all'attuazione del presente articolo mediante apposito contingente, da stabilirsi dalla Giunta provinciale.

(4) Al fine della più efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, i singoli uffici delle Ripartizioni provinciali Politiche sociali, Lavoro, Personale e della Direzione generale della Provincia, ciascuno secondo i propri compiti istituzionali, concorrono alla funzione attribuita dalla riforma statale al/alla responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modifiche, con particolare riferimento alla garanzia dell'accomodamento ragionevole di cui all'articolo 3, comma 3/bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, e successive modifiche, e del programma relativo a tempi e modalità di copertura della quota di riserva prevista per la Provincia. [23\)](#)

23)L'art. 11, comma 4, è stato aggiunto dall'art. 3, comma 9, della [L.P.11 luglio 2018, n. 10](#).

## Art. 11/bis (Disposizioni per il personale delle scuole dell'infanzia) [24\)](#)

---



(1) Il personale pedagogico della scuola dell'infanzia risultato idoneo ad una procedura concorsuale, le cui modalità sono determinate dalla Giunta provinciale, può essere assunto a tempo indeterminato presso la Provincia, tenuto conto della dotazione organica del rispettivo profilo professionale. La Giunta provinciale può determinare modalità semplificate per il personale in possesso della laurea quadriennale in scienze della formazione primaria, indirizzo scuola dell'infanzia, oppure della laurea magistrale quinquennale a ciclo unico per l'insegnamento nella scuola dell'infanzia e nella scuola primaria, aventi valore di esame di Stato e di abilitazione all'insegnamento nelle scuole dell'infanzia ai sensi della vigente normativa nazionale. [25\)](#)

(2) Per il personale del profilo professionale "insegnante di scuola dell'infanzia" in possesso della laurea quadriennale in scienze della formazione primaria, indirizzo scuola dell'infanzia, iscritto nella rispettiva graduatoria per l'anno scolastico 2017/2018, si applicano, in analogia al personale docente delle scuole primarie a carattere statale e fino ad esaurimento, le modalità previste prima dell'entrata in vigore della presente legge provinciale per l'assunzione diretta con idoneità mediante graduatoria. [26\)](#)

(2/bis) I criteri e le modalità per l'assunzione a tempo indeterminato del personale delle scuole di infanzia con idoneità sono stabiliti dalla Giunta provinciale. [27\)](#)

(3) In attesa di una regolamentazione con contratto collettivo sono altresì considerati requisiti di accesso per il profilo professionale "insegnante della scuola di infanzia": il corso di laurea quadriennale in Scienze della formazione primaria - indirizzo scuola primaria oppure il corso di laurea magistrale in Scienze pedagogiche (LM-85) oppure il corso di laurea magistrale in Programmazione e gestione dei servizi educativi (LM-50) oppure un diploma di laurea equiparato ai sensi del decreto interministeriale 9 luglio 2009. [28\)](#)

(4) Nella graduatoria per il profilo professionale 'collaboratore pedagogico/collaboratrice pedagogica' può essere inserito anche il personale con i seguenti titoli di studio o professionali:

- a) un corso di laurea almeno triennale in Scienze dell'Educazione e della Formazione (L-19) oppure un titolo di studio equiparato ai sensi del decreto interministeriale 11 novembre 2011;
- b) diploma di maturità di una scuola secondaria di secondo grado e formazione professionale almeno triennale per



- 'educatore/educatrice nel convitto e nel lavoro giovanile' oppure per 'educatore/educatrice per persone disabili';
- c) titoli di studio o professionali che costituiscono requisiti di accesso per il profilo professionale 'insegnante della scuola di infanzia'. [29\)](#)



Delibera 4 dicembre 2018, n. 1269 - Procedure concorsuali per il conseguimento dell'idoneità del personale delle scuole di infanzia



Delibera 11 febbraio 2008, n. 417 - Criteri per l'assegnazione di posti al personale di scuola dell'infanzia (modificata con delibera n. 288 del 15.03.2016, delibera n. 1366 del 06.12.2016, delibera n. 424 del 11.04.2017, delibera n. 326 del 10.04.2018, delibera n. 384 del 24.04.2018, delibera n. 217 del 02.04.2019 e delibera n. 810 del 01.10.2019)

24) Il titolo dell'art. 11/bis è stato così sostituito dall'art. 14, comma 1, della [L.P. 7 agosto 2018, n. 16](#).

25) L'art. 11/bis, comma 1, è stato così modificato dall'art. 13, comma 2, della [L.P. 24 settembre 2019, n. 8](#).

26) L'art. 11/bis è stato inserito dall'art. 2, comma 2, della [L.P. 7 agosto 2017, n. 12](#).

27) L'art. 11/bis, comma 2/bis è stato inserito dall'art. 13, comma 3, della [L.P. 24 settembre 2019, n. 8](#).

28) L'art. 11/bis, comma 3, è stato aggiunto dall'art. 14, comma 2, della [L.P. 7 agosto 2018, n. 16](#). Il testo tedesco è stato modificato dall'art. 13, comma 4, della [L.P. 24 settembre 2019, n. 8](#).

29) L'art. 11/bis, comma 4, è stato aggiunto dall'art. 13, comma 5, della [L.P. 24 settembre 2019, n. 8](#).

## Art. 11/ter (Disposizioni per il personale di lingua ladina nell'ambito scolastico)

(1) Per l'inserimento nelle graduatorie concernenti i seguenti profili professionali delle scuole dell'infanzia, scuole provinciali della formazione professionale e scuole provinciali di musica nelle località ladine è richiesto, oltre ai requisiti specifici, anche il superamento dell'esame sulla conoscenza della lingua tedesca e italiana ai sensi del Titolo I del [decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752](#), e successive modifiche, e dell'esame sulla conoscenza della lingua ladina effettuato presso l'Intendenza scolastica ladina ai sensi dell'articolo 12 del [decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 1983, n. 89](#), e successive modifiche:

- a) personale direttivo delle scuole e delle scuole dell'infanzia;
- b) personale ispettivo;
- c) personale pedagogico;
- d) personale docente ed equiparato;
- e) personale educativo;
- f) collaboratori e collaboratrici per l'integrazione.

(2) Il comma 1 si applica per l'inserimento nelle graduatorie valide a partire dall'anno scolastico 2018/2019. Il comma 1 si applica anche nel caso in cui il menzionato personale provinciale presti servizio presso le scuole a carattere statale. Coloro che sono inseriti nella graduatoria in base a provvedimenti precedenti rimangono inseriti nelle graduatorie successive fino alla scadenza della relativa domanda.

(3) Per l'attribuzione dell'indennità per l'uso della lingua ladina, prevista dalle disposizioni contrattuali collettive vigenti, il personale di cui al comma 1 deve essere in possesso dei seguenti attestati:

- a) superamento dell'esame sulla conoscenza della lingua tedesca e italiana ai sensi del Titolo I del [decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752](#), e successive modifiche, e
- b) superamento dell'esame sulla conoscenza della lingua ladina effettuato presso l'Intendenza scolastica ladina ai sensi dell'articolo 12 del [decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 1983, n. 89](#), e successive modifiche, oppure superamento dell'esame sulla conoscenza della lingua ladina ai sensi del Titolo I del [decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752](#), e successive modifiche.

(4) Il comma 3 si applica anche per l'attribuzione dell'indennità di trilinguismo, prevista dalle disposizioni contrattuali collettive vigenti, al personale docente, dirigente ed ispettivo delle scuole a carattere statale.

(5) Il contenuto dell'esame sulla conoscenza della lingua ladina effettuato presso l'Intendenza scolastica ladina ai sensi dell'articolo 12 del [decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 1983, n. 89](#), è stabilito dall'Intendente scolastico/scolastica per la scuola delle località ladine. Tale esame è equiparato all'esame sulla conoscenza della lingua ladina ai sensi del Titolo I del [decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752](#), e successive modifiche, previsto per il livello del titolo di laurea, ove non diversamente indicato nel relativo certificato. Ciò vale anche per gli esami sostenuti prima dell'entrata in vigore del presente articolo.

(6) Nei casi in cui il presente articolo preveda l'esame sulla conoscenza della lingua tedesca, italiana o ladina ai sensi del Titolo I del [decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752](#), e successive modifiche, il relativo attestato deve riferirsi al livello previsto per l'accesso al corrispondente profilo professionale. [30\)](#)

30)L'art. 11/ter è stato inserito dall'art. 2, comma 3, della [L.P. 7 agosto 2017, n. 12](#).

## Art. 11/quarter (Deroghe per l'ambito scolastico)

---

(1) Sono escluse dalla pianificazione triennale del fabbisogno di personale le procedure di reclutamento del personale docente ed educativo, nonché del personale amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative a carattere statale e provinciale. [31](#)

31)L'art. 11/quarter è stato inserito dall'art. 3, comma 10, della [L.P. 11 luglio 2018, n. 10](#).

## CAPO III MOBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ

---

### Art. 12 (Mobilità, comandi, trasferimenti e riqualificazione del personale)

---

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

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

- a) mobilità obbligatoria tra le strutture organizzative e dirigenziali dell'ente di appartenenza, nonché tra gli enti di cui all'articolo 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 incompatibilità ambientale non superabile;
- b) trasparenza e parità 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 mobilità, 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'articolo 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'articolo 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 attività nell'ambito della cooperazione allo sviluppo, compresa la disciplina dei rispettivi rapporti e contratti di lavoro;
- g) trasferimento d'ufficio nei casi previsti.
- h) accettabilità del trasferimento, anche in considerazione della disponibilità 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 già 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 età inferiore a tre anni, con diritto al congedo parentale, e del personale che fruisce delle disposizioni di cui all'articolo 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 incompatibilità ambientale.

(4) Il personale provinciale assegnato ad altri enti viene collocato fuori ruolo per la durata della rispettiva assegnazione. [32](#)

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

(6) Ai fini di una efficiente ed effettiva copertura dei posti vacanti, l'Amministrazione può disporre nei bandi di concorso o di selezione un periodo di permanenza obbligatoria per gli assunti sui posti banditi, escludendo la mobilità su richiesta del personale. Tale periodo non può comunque superare i tre anni di effettiva attività lavorativa. [33](#)

32) L'art. 12, comma 4, è stato così sostituito dall'art. 14, comma 2, della [L.P. 25 settembre 2015, n. 11](#).  
33) L'art. 12, comma 6, è stato aggiunto dall'art. 3, comma 11, della [L.P. 11 luglio 2018, n. 10](#).

## Art. 13 (Incompatibilità e divieto di cumulo di impieghi e di incarichi)



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

- a) non è 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'attività libero professionale trovano applicazione le particolari disposizioni vigenti per la dirigenza sanitaria del Servizio sanitario provinciale;
- b) non è consentito accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche non remunerate in società cooperative o di cariche in società o enti per le quali la nomina o la designazione è riservata alla Provincia o ad altri enti pubblici; questi ultimi incarichi fanno parte degli obblighi di servizio;
- c) è 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, attività 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'indennità integrativa speciale; in caso di interesse comprovato per l'amministrazione, la predetta percentuale dei proventi lordi per singoli profili professionali può essere aumentata dalla Giunta provinciale fino al 50 per cento del predetto stipendio lordo; in ogni caso sono consentiti, previa autorizzazione, proventi lordi fino all'importo annuo di 7.000,00 euro; [34](#)
- d) è consentito, senza alcuna autorizzazione, assumere cariche in associazioni, comitati ed enti senza scopo di lucro;
- d/bis) sono consentite, senza autorizzazione e senza limite di reddito, le locazioni private di camere e appartamenti e le locazioni di cui alla [legge provinciale 11 maggio 1995, n. 12](#), e alla [legge provinciale 19 settembre 2008, n. 7](#); [35](#)
- e) per attività extraservizio di modica entità, 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 è sufficiente una comunicazione scritta al/alla superiore preposto/preposta, che effettua le relative verifiche; [36](#)
- f) sono consentite solo attività extraservizio che non comportano un conflitto d'interesse ed il cui impegno temporale non pregiudica in alcun modo l'attività di servizio; in caso di conflitto d'interesse o di conseguenze negative sul servizio, l'autorizzazione è immediatamente revocata; [37](#)
- f/bis) il personale, inoltre, non può accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano attualmente, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza; [38](#)
- g) il personale dirigente può essere autorizzato soltanto allo svolgimento di attività 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 attività senza l'autorizzazione prescritta o in violazione dei relativi limiti, è inflitta una sanzione disciplinare da stabilirsi con la presente legge;
- i) non è consentito, inoltre, attribuire incarichi retribuiti di qualsiasi natura a soggetti, già 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. È 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 società 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 né rinnovabile; [39](#)
- j) è consentito conferire a personale già in pensione incarichi in commissioni di concorso e di esame, in commissioni di gara, nonché in organi collegiali consultivi in conformità ai principi generali dell'ordinamento giuridico; [40](#)
- k) è consentito conferire al personale già in pensione del settore pubblico e privato incarichi per attività di relatore/relatrice. [41](#)






(2) Con regolamento di esecuzione sono emanate disposizioni in ordine agli incarichi e alle attività non consentite al personale.

(3) Il personale è 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'attività 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 può essere autorizzato all'esercizio di prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali della stessa amministrazione, sempreché entro un congruo termine l'ente non offra un adeguato impiego a tempo pieno.

(6) Le disposizioni sull'incompatibilità 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.

-  Delibera 4 giugno 2019, n. 430 - Legge provinciale 19.05.2015, n. 6 - articolo 13 incompatibilità e divieto di cumulo di impieghi e di incarichi - aumento dei proventi lordi per attività lucrative al di fuori dell'orario di lavoro al 50% per singoli profili professionali
-  Delibera 22 dicembre 2015, n. 1517 - Rimborso delle quote d'iscrizione in caso della prescritta iscrizione negli albi e ordini professionali per lo svolgimento delle attività istituzionali
-  Delibera 30 settembre 2013, n. 1406 - Articolo 18 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 - Articolo 43 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 - attuazione (modificata con delibera n. 768 vom 30.06.2015)
-  Corte costituzionale - Sentenza N. 371 del 14.11.2008 - Attività libero/professionale intramuraria dei medici - normativa statale - illegittimità costituzionale di alcune disposizioni di dettaglio
-  Corte costituzionale - Sentenza N. 50 del 23.02.2007 - Esercizio di attività libero-professionale extramuraria dei medici del Servizio sanitario provinciale - Illegittimità costituzionale del divieto

34)La lettera c) dell'art. 13, comma 1, è stata prima integrata dall'art. 14, comma 3, della [L.P. 25 settembre 2015, n. 11](#), successivamente modificata dall'art. 11, comma 1, della [L.P. 24 maggio 2016, n. 10](#), e dall'art. 3, comma 12, della [L.P. 11 luglio 2018, n. 10](#).

35)La lettera d/bis dell'art. 13, comma 1, è stata inserita dall'art. 11, comma 2, della [L.P. 24 maggio 2016, n. 10](#).

36)La lettera e), dell'art. 13, comma 1, è stata così modificata dall'art. 3, comma 13, della [L.P. 11 luglio 2018, n. 10](#).

37)La lettera f), dell'art. 13, comma 1, è stata così modificata dall'art. 14, comma 4, della [L.P. 25 settembre 2015, n. 11](#).

38)La lettera f/bis, dell'art. 14, è stata inserita dall'art. 3, comma 14, della [L.P. 11 luglio 2018, n. 10](#).

39)Vedi anche l'art. 2, comma 1, della [L.P. 9 febbraio 2018, n. 1](#).

40)La lettera j) dell'art. 13, comma 1, è stata così sostituita dall'art. 14, comma 5, della [L.P. 25 settembre 2015, n. 11](#).

41)La lettera k) dell'art. 13, comma 1, è stata aggiunta dall'art. 11, comma 3, della [L.P. 23 dicembre 2015, n. 18](#).

## CAPO IV

### PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE SUL POSTO DI LAVORO

---

#### Art. 14 (Pari opportunità sul posto di lavoro)


---

(1) L'Amministrazione provinciale e gli enti di cui all'articolo 1 adottano, in osservanza delle disposizioni dello Statuto di autonomia, misure per attuare le direttive dell'Unione Europea in materia di parità di trattamento e pari opportunità 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'età, all'orientamento sessuale, al colore della pelle, all'origine etnica, alla disabilità, 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'unità 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 opportunità, con presenza paritaria di entrambi i generi. La composizione del comitato, i compiti e le modalità di funzionamento sono disciplinati con contratto collettivo a livello di comparto o, sulla base dello stesso, a livello decentrato.

-  Verwaltungsgericht Bozen - Urteil Nr. 113 vom 07.05.1997 - Chancengleichheit zwischen Mann und Frau bei Bestellung einer Prüfungskommission - bei Verletzung Beschlüsse ungültig

#### Art. 15 (Obblighi di servizio e di comportamento e pubblicazione)

---

(1) L'Amministrazione provinciale e gli enti di cui all'articolo 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 pubblicità 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 pubblicità.



## 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 modalità sono disciplinate con contratto collettivo.

### Art. 17 (Diritti e rappresentatività sindacali)

---

(1) È garantito al personale il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività 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 è al servizio della cittadinanza, è obiettivo comune degli enti di cui all'articolo 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 può 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 è 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 attività 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 modalità 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 statutari delle organizzazioni sindacali.

(2) Per il libero esercizio del loro mandato essi:

- a) non sono soggetti, quando svolgono attività 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, nonché delle materie attribuite alla contrattazione collettiva.

## Art. 20 (Locali delle organizzazioni sindacali e affissioni)

---

(1) Gli enti di cui all'articolo 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'attività sindacale nelle strutture periferiche di grandi dimensioni possono essere inoltre messi a disposizione delle organizzazioni sindacali rappresentative adeguati spazi.

(2) Nelle sedi di servizio è 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 può 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 è 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 modalità di astensione dal lavoro e le prestazioni minime indispensabili presso gli enti di cui all'articolo 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 modalità 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 modalità 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 può, previa disponibilità, partecipare alle iniziative di formazione e aggiornamento organizzate dall'Amministrazione provinciale e dagli altri enti.

## Art. 22/bis (Riconoscimenti per il personale)

---

(1) Le amministrazioni di cui all'articolo 1 possono sostenere spese per manifestazioni e per regali quali segni di riconoscimento in favore del personale distintosi per particolari meriti o collocato a riposo dopo attività di servizio pluriennale. Sono ammesse anche spese connesse alla conclusione di corsi di formazione svolti dalle amministrazioni.

(2) Il comma 1 trova applicazione con l'entrata in vigore della [legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6. 42\)](#)

42)L'art. 22/bis è stato inserito dall'art. 11, comma 3, della [L.P. 24 maggio 2016, n. 10.](#)

## Art. 23 (Tentativo di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro)

---

(1) In ogni comparto può 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 facoltà 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 può 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 è 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 è 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, è 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 può 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 è 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 è 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'articolo 23, in funzione di collegio arbitrale, anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale il personale aderisce o abbia conferito mandato.

(2) La relativa richiesta può essere presentata nel corso del tentativo di conciliazione ed è inserita nel verbale; essa può 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, nonché le altre indicazioni previste al comma 6 dell'Art. 23 .

(4) Il collegio arbitrale può 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 è emesso entro sei mesi dal deposito della richiesta di cui al comma 2, può essere adita l'autorità 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 età, nonché 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 è subordinata alla riduzione dell'orario di lavoro del personale in procinto di essere collocato a riposo secondo i requisiti e le modalità 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'articolo 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 può 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 può 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.

(3) Alla rideterminazione del trattamento di fine rapporto o di fine servizio, comunque denominato, non si provvede per importi lordi fino a 30,00 euro, salvo le compensazioni contabili con l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale. Questa disposizione si applica a tutti i casi di rideterminazione ancora in essere. [43](#)





Delibera N. 1705 del 17.05.2005 - Anticipazione del trattamento di fine rapporto alla cessazione dal servizio del personale provinciale

## 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 può 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 è messo a disposizione.

## Art. 28 [44\)](#)

---

44)L'art. 28 è stato abrogato dall'art. 36, comma 1, lettera c), della [L.P. 7 agosto 2017, n. 12.](#)

## Art. 29 [45\)](#)

---



Corte costituzionale - Ordinanza N. 111 del 12.04.2002 - Lavoratrici in aspettativa supplementare - Rimborso della quota di contribuzione previdenziale



T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 110 del 21.04.1998 - Aspettativa speciale per dipendenti femminili - prepensionamento - eccezione di illegittimità costituzionale



T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 199 del 30.07.1996 - Aspettativa speciale per dipendenti femminili - prepensionamento

45)L'art. 29 è stato abrogato dall'art. 23, comma 1, lettera f), della [L.P. 25 settembre 2015, n. 11.](#)

## 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 è facoltà dell'amministrazione richiedere il certificato medico anche per ogni singola assenza.

## Art. 31/bis (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 di dati - anche riferiti alla diagnosi - all'Azienda, sono disciplinati con deliberazione della Giunta provinciale.

(2) Il presente articolo si applica dal 1° gennaio 2018. Prima di tale data continua ad applicarsi la previgente disciplina. [46\)](#)

46) L'art. 31/bis è stato inserito dall'art. 3, comma 15, della [L.P. 11 luglio 2018, n. 10](#).

## CAPO VII ORDINAMENTO DI SCIPLINARE

---

### Art. 32 (Principi generali e competenze)

---

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

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

(3) Gli enti di cui all'Art. 1 individuano l'unità organizzativa e l'organo competenti per i procedimenti disciplinari, compresa la sospensione cautelare; questi ultimi provvedono, su segnalazione del direttore/della direttrice dell'unità 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'unità organizzativa e dell'organo competente per i procedimenti disciplinari spetta alla Giunta provinciale.

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



Delibera 12 dicembre 2017, n. 1382 - Competenza per lo svolgimento dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni disciplinari per il personale provinciale

### Art. 33 (Tipologia delle sanzioni disciplinari e criteri applicativi)

---

(1) La violazione degli obblighi di servizio e di comportamento nonché l'infrazione alle norme penali da parte del personale danno luogo, secondo la gravità 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) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) gravità della violazione;
- c) responsabilità 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 più dipendenti in accordo tra di loro;
- g) gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità dell'infrazione.

(3) Sulla base dei criteri di cui al comma 2 può essere irrogata anche la sanzione disciplinare più 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'articolo 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.



T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 66 del 08.02.2002 - Competenza e giurisdizione - controversie in caso di provvedimento disciplinare



T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 304 del 26.10.2000 - Pubblico impiego - "rinnovo" del procedimento disciplinare estinto per decorso del termine - ammissibilità in caso di successivo rinvio a giudizio e condanna penale - rilevanza del giudizio ex art. 444 c.p.p. (patteggiamento) in sede di procedimento disciplinare

## 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'articolo 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'articolo 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 gravità della violazione dei doveri del personale, nonché agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o a terzi;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altro personale, nonché alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, nel rispetto della libertà di opinione di cui all'articolo 1 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- d) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità 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 può ottenere una valutazione positiva ai fini della progressione economica. Il periodo di sospensione è detratto a tutti gli effetti, giuridici, economici e previdenziali, dal computo dell'anzianità. Durante il periodo di sospensione il personale non può 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'articolo 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 incapacità 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 gravità;
- g) svolgimento di attività 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 attività spetta all'amministrazione di appartenenza. In caso di attività autorizzata i relativi proventi che superano il 30 per cento dello stipendio in godimento di cui all'articolo 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 gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna penale definitiva per la quale è 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 può 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, è 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 è 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 può 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 più di 120 giorni senza che venga adottato alcun atto del procedimento.

(6) Con il consenso scritto del/della dipendente la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.

(7) Il procedimento disciplinare per l'irrogazione della censura può 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 produttività per il relativo periodo di valutazione può essere sospeso o negato o ridotto. Inoltre in tale caso possono essere anche temporaneamente sospese o ridotte le indennità direttamente connesse con l'attività 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 può 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 può essere disposta anche prima della contestazione degli addebiti qualora:

- a) vi sia la necessità 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, è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio. Tale periodo non è 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 libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio, con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

(2) Il personale può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque 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 libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di

sospensione del personale fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

(4) La sospensione è 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'articolo 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, è valutato agli effetti dell'anzianità 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, è corrisposto un assegno alimentare fino al 50 per cento della retribuzione fissa mensile utile ai fini della tredicesima mensilità, nonché 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 è 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 è sospeso fino alla data di passaggio in giudicato della sentenza definitiva. Rimane salva la facoltà 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 può comunque essere avviato entro il termine di decadenza di cui sopra.

(4) Il procedimento disciplinare riaperto è 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 pubblicità 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 pubblicità.

## CAPO VIII DISPOSIZIONI TRANSITORIE

---

## Art. 44/bis (Determinazione della dotazione organica complessiva della Provincia)

---

(1) Ai sensi dell'articolo 8 la dotazione complessiva dei posti del personale della Provincia, tenuto conto dei provvedimenti di riduzione dei posti e della creazione di nuovi posti mediante disposizioni di legge, è nuovamente definita al 1° maggio 2019 nella misura di 18.678 posti, al 1° settembre 2019 nella misura di 18.729 posti e al 1° ottobre 2019 nella misura di 18.763 posti, comprensiva della dotazione del personale provinciale e delle scuole a carattere statale. [47\)](#)

(2) Restano fermi, in aggiunta al comma 1, il già istituito apposito contingente di posti per persone con disabilità di cui all'articolo 11; il contingente per il personale divenuto inidoneo di cui all'articolo 8, comma 6, da determinarsi dalla Giunta provinciale; il contingente per i centri linguistici nella misura di 30 unità a tempo pieno ed il contingente di posti a esaurimento per la formazione professionale in lingua italiana nella misura di 16 unità a tempo pieno.

(3) Il contingente di posti di cui al comma 1 comprende, dal 1° maggio 2019, 46 nuovi posti, dal 1° settembre 2019 ulteriori 51 nuovi posti e dal 1° ottobre 2019 ulteriori 34 nuovi posti. Inoltre dal 1° settembre 2018 il contingente di posti di cui al comma 1 comprende anche 40 nuovi posti che, ai sensi dell'articolo 11, passano nella dotazione organica complessiva della Provincia per avvenute assunzioni di persone con disabilità. [48\)](#)

(4) La riduzione di posti in organico di cui all'articolo 13 della [legge provinciale 23 dicembre 2010, n. 15](#), e successive modifiche, è da considerarsi conclusa per il personale amministrativo attraverso la nuova definizione della dotazione complessiva dei posti del personale della Provincia di cui al presente articolo; la riduzione dei posti per il personale docente ed equiparato di cui all'articolo 11 della [legge provinciale 7 aprile 2014, n. 1](#), è prorogata, invece, al 31 dicembre 2020. [49\)](#)

47)L'art. 44/bis, comma 1, è stato prima modificato dall'art. 3, comma 16, della [L.P. 11 luglio 2018, n. 1](#), successivamente sostituito dall'art. 16, comma 5, della [L.P. 29 aprile 2019, n. 2](#), e dall'art. 13, comma 6, della [L.P. 24 settembre 2019, n. 8](#).

48)L'art. 44/bis, comma 3, è stato prima sostituito dall'art. 3, comma 17, della [L.P. 11 luglio 2018, n. 10](#), e successivamente modificato dall'art. 16, comma 6, della [L.P. 29 aprile 2019, n. 2](#), e dall'art. 13, comma 7, della [L.P. 24 settembre 2019, n. 8](#).

49)L'art. 44/bis è stato inserito dall'art. 2, comma 4, della [L.P. 7 agosto 2017, n. 12](#), e successivamente così sostituito dall'art. 2, comma 2, della [L.P. 20 dicembre 2017, n. 22](#).

## Art. 45 (Disciplina transitoria)

---

(1) Nelle materie di cui all'articolo 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'articolo 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 è estesa al personale che fruisce tutt'ora dei benefici di cui all'articolo 46/bis della [legge provinciale 21 maggio 1981, n. 11](#), aggiunto dall'articolo 19 della [legge provinciale 14 dicembre 1988, n. 57](#), nonché di cui all'articolo 78 della [legge provinciale 17 agosto 1976, n. 36](#), e all'articolo 47 della [legge provinciale 21 febbraio 1972, n. 4](#).

(3) A partire dal 1° gennaio 2015 l'integrazione spettante ai superstiti prevista dall'articolo 46/bis della [legge provinciale 21 maggio 1981, n. 11](#), spetta esclusivamente al coniuge e segue i criteri della pensione di reversibilità.

## Art. 47 (Riordinamento della struttura dirigenziale della Provincia autonoma di Bolzano e revisione della disciplina sulla trasformazione graduale di indennità connesse con incarichi dirigenziali ed affini) [50\)](#)

---

(1) Entro 18 mesi dall'entrata in vigore della presente legge si provvede al riordinamento della struttura dirigenziale della Provincia autonoma di Bolzano.

(2) Con legge provinciale si provvede entro il 30 giugno 2017 alla revisione della disciplina sulla trasformazione graduale dell'indennità di funzione e di coordinamento e dell'indennità per dirigenti sostituiti degli enti, ai quali si applica il contratto collettivo intercompartimentale, in assegno personale pensionabile. Fino alla revisione menzionata trovano applicazione le disposizioni dei contratti collettivi in materia. [51\)](#) [52\)](#)



Corte costituzionale - sentenza 7 maggio 2019, n. 138 - Indennità di dirigenza – indennità di coordinamento e indennità per dirigenti sostituiti – trasformazione graduale dell'indennità in assegno personale pensionabile – ordinamento civile – previdenza sociale – competenza esclusiva del legislatore statale – illegittimità costituzionale

50) Vedi anche l'art. 1, comma 1, della [L.P. 9 febbraio 2018, n. 1](#).

51) L'art. 47 è stato così sostituito dall'art. 14, comma 6, della [L.P. 25 settembre 2015, n. 11](#).

52) L'art. 47, comma 2, è stato così sostituito dall'art. 7, comma 1, della [L.P. 18 ottobre 2016, n. 21](#).

## Art. 48 (Proroga incarichi dirigenziali)

---

(1) Fino al riordinamento della struttura amministrativa e dirigenziale della Provincia e comunque non oltre il 2018, gli incarichi dirigenziali di direttore/direttrice di ripartizione possono essere affidati, a titolo di reggenza, transitoriamente anche a personale dirigenziale con funzioni di direttore/direttrice d'ufficio. [53\)](#)

(2) Dopo l'articolo 65/sexies della [legge provinciale 5 marzo 2001, n. 7](#), è 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/quinqüies rimangono in atto.”

3. Dopo il comma 6 dell'articolo 12/bis della [legge provinciale 5 marzo 2001, n. 7](#), è 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 sopraccitato possono avvenire anche in mancanza dei requisiti previsti per il conferimento dell'incarico.”

53) L'art. 48, comma 1, è stato così sostituito dall'art. 14, comma 7, della [L.P. 25 settembre 2015, n. 11](#).

## Art. 49 (Allineamento del compenso orario per lavoro straordinario e del prezzo mensa)

---

(1) Al fine di garantire parità di trattamento del personale degli enti di cui all'articolo 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) [54\)](#)

54) L'art. 49, comma 2, è stato abrogato dall'art. 20, comma 1, lettera d), della [L.P. 20 dicembre 2017, n. 22](#).



## 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, 22/bis, 25, 29 e 30. [55\)](#)
- (2) La Giunta provinciale definisce i presupposti e le modalità per i comandi e la diversa utilizzazione del personale docente, dirigente ed ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado.



Delibera 23 giugno 2015, n. 743 - Comandi e diversa utilizzazione del personale docente, dirigente e ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado – presupposti e modalità

55)L'art. 50, comma 1, è stato così modificato dall'art. 11, comma 4, della [L.P. 24 maggio 2016, n. 10](#).

## Art. 50/bis [56\)](#)

---

56)L'art. 50/bis è stato inserito dall'art. 11, comma 5, della [L.P. 23 dicembre 2015, n. 18](#), e successivamente abrogato dall'art. 2, comma 1, lettera a), della [L.P. 12 luglio 2016, n. 15](#).

## 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'unità 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 già disposti in bilancio sulle unità previsionali di base 02100, 02105, 02110, 04126 e 04127 a carico dell'esercizio 2015 e autorizzati per gli interventi di cui all'articolo 46 e 54 della [legge provinciale 21 febbraio 1972, n. 4](#), e successive modifiche, all'articolo 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'articolo 52 della presente legge.

(2) La spesa a carico dei successivi esercizi finanziari è 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'articolo 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'articolo 19 della [legge provinciale 13 ottobre 1993, n. 15](#);
- i) l'articolo 10 della [legge provinciale 10 agosto 1995, n. 16](#), e successive modifiche;
- j) l'articolo 18 della [legge provinciale 14 dicembre 1998, n. 12](#);

- k) l'articolo 65, comma 7, del contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008;
- l) l'articolo 12 della [legge provinciale 7 aprile 2014, n. 1](#);
- m) articolo 59, comma 5, lettera b), della [legge provinciale 21 ottobre 1996, n. 21](#).

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