



Regione Autonoma Trentino Alto Adige
Autonome Region Trentino Südtirol

Id Doc: 567743
Registro: RATAA



Num. Prot: 0008598/P del: 13/06/2012

38122 TRENTO / TRIENT 13 giugno 2012
Via Gazzoletti, 2 - Tel. 0461 201308 - Fax 0461 201310-201312
e-mail: ripaist@regione.taa.it
pec: : ripaist@pec.regione.taa.it

EL	VI-1,2	LZ	mf
----	--------	----	----

OGGETTO / Legge regionale 25 maggio 2012 n. 2
BETREFF: "Modifiche all'ordinamento del personale
delle amministrazioni comunali".

CIRCOLARE N. 3/EL/2012

Ai Comuni della regione autonoma
Trentino – Alto Adige
LORO SEDI

Alla Provincia autonoma di Trento
Servizio Autonomie locali
Via Romagnosi, 11/a
38122 TRENTO

Alla Provincia autonoma di Bolzano
Ripartizione 7 – Enti locali
Piazza Silvius Magnago, 1
39100 BOLZANO

Al Consorzio dei comuni trentini
Via Torre Verde, 23
38122 TRENTO

Al Consorzio dei comuni della
provincia di Bolzano
Via Canonico Michael Gamper, 10
39100 BOLZANO

All'Unione dei Comuni dell'Alto Primiero
Via Roma, 19
38054 TONADICO (TN)

Alle Comunità
della provincia autonoma di Trento
LORO SEDI

Alle Comunità comprensoriali
della provincia autonoma di Bolzano
LORO SEDI

Ai Consorzi dei comuni BIM
della regione Trentino – Alto Adige
LORO SEDI

Sul bollettino ufficiale della Regione n. 23 – supplemento n. 2 – del 5 giugno 2012 è stata pubblicata la legge regionale 25 maggio 2012 n. 2 recante “Modifiche all’ordinamento del personale delle amministrazioni comunali”. La legge entra in vigore il giorno 20 giugno 2012.

La nuova legge – suddivisa in 4 capi per ventiquattro articoli complessivi – adegua (**Capo I**) le disposizioni dell’ordinamento del personale dei comuni della regione Trentino-Alto Adige ai principi e criteri organizzativi della pubblica amministrazione introdotti dalla legge 4 marzo 2009 n. 15 “*Delega al governo finalizzata all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro e alla Corte dei conti*”, e poi sviluppati nelle disposizioni previste dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”: trasparenza, qualità, efficienza, merito, premialità e responsabilizzazione dei dirigenti.

Il **Capo II** introduce disposizioni per promuovere la parificazione dei generi negli enti locali, prevedendo alcuni adempimenti per i comuni con popolazione superiore ai 30.000 abitanti.

Il **Capo III** si occupa di segretari comunali. Viene introdotta nell’ordinamento la classificazione delle sedi segretarili delle comunità istituite dalla legge provinciale di Trento 16 giugno 2006 n. 3. Seguono modifiche alla disciplina sui concorsi e sulla supplenza e reggenza delle sedi segretarili. Viene infine prevista una forma innovativa di convenzione temporanea in alternativa alla tradizionale supplenza.

Il **Capo IV** regola la successione di norme nel tempo, detta norme transitorie, differenzia il momento dell’entrata in vigore di talune disposizioni della legge e stabilisce tempi e modi di adeguamento dei regolamenti e degli atti comunali.

Per una puntuale disamina delle singole disposizioni si rinvia all’allegato testo dell’articolato con note di commento a margine.

Entro i prossimi giorni il Presidente della Regione approverà le modificazioni al Testo unico delle leggi regionali sull'ordinamento del personale dei comuni della Regione autonoma Trentino – Alto Adige (DPRReg. 1 febbraio 2005 n. 2/L come già modificato dal DPRReg. 11 maggio 2010 n. 8/L). Tali modificazioni sono dirette a riunire e coordinare nel vigente testo unico le nuove disposizioni in materia di personale contenute sia nella LR 2/2012 sia nella legge regionale 14 dicembre 2011 n. 8. Il Testo unico con le modifiche sarà tempestivamente pubblicato sul sito internet della Regione: con successiva nota si provvederà comunque a comunicare a codeste Amministrazioni l'avvenuta pubblicazione.

Si precisa infine che nel testo allegato con le note di commento sono già indicati gli articoli del Testo unico delle leggi regionali sull'ordinamento del personale dei comuni come risulteranno a seguito della prossima modifica.

Cordiali saluti.



LA DIRIGENTE LA RIPARTIZIONE II
dott.ssa Loretta Zanon

Loretta Zanon

Allegati: c.s.



**NOTE DI COMMENTO
ALLA LEGGE REGIONALE
25 MAGGIO 2012 N. 2**

*Modifiche all'ordinamento del personale
delle amministrazioni comunali*

Bollettino Ufficiale della Regione n. 23
supplemento n. 2 del 5 giugno 2012

Note redatte dalla Ripartizione II in collaborazione con l'Ufficio enti locali
(Paolo Franceschi) e l'Ufficio elettorale (dott.ssa Claudia Anderle)

Giugno 2012

CAPO I
PRINCIPI DI VALORIZZAZIONE DELLA
TRASPARENZA, DEL MERITO
E DELLA PRODUTTIVITÀ
DEL LAVORO PUBBLICO LOCALE

Art. 1

*(Modifiche alla legge regionale
23 ottobre 1998, n. 10)*

1. All'articolo 18 della legge regionale 23 ottobre 1998, n. 10 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 2 è sostituito dal seguente:

“2. Nell’ambito delle leggi e degli atti organizzativi, le determinazioni per l’organizzazione degli uffici e le misure inerenti l’organizzazione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione, tenuto conto nell’individuazione degli stessi organi di quanto eventualmente previsto nello statuto comunale ai sensi dell’articolo 4 della legge regionale 4 gennaio 1993, n. 1 e successive modificazioni, con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti collettivi.”;

b) il comma 4 è sostituito dal seguente:

“4. Nelle materie disciplinate dalla legge regionale, i contratti collettivi possono introdurre una diversa disciplina solo ove ciò sia espressamente consentito dalla legge stessa o qualora si tratti di materia riservata alla contrattazione ai sensi del comma 6-bis.”;

TU
art. 4
comma 1

La **lettera a** attribuisce in via esclusiva le determinazioni per l’organizzazione degli uffici e dei rapporti di lavoro agli organi preposti alla gestione, ossia ai dirigenti, segretari comunali, responsabili dei servizi, salvo che lo statuto comunale non attribuisca (nei comuni privi di figure dirigenziali oltre al segretario e quindi di norma nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti) competenze gestionali agli organi politici ai sensi dell’art. 4 della LR 1/1993, come modificato dalla legge regionale 22 dicembre 2004 n. 7 (sul punto, ved. circolare regionale n. 1/L/2005 dd. 25 gennaio 2005).

La materia attinente all’organizzazione degli uffici viene dunque integralmente sottratta alla contrattazione collettiva e disciplinata dalla legge, dai regolamenti o atti amministrativi del comune. Gli organi preposti alla gestione dovranno operare per la realizzazione degli obiettivi amministrativi fissati dalla giunta comunale con il piano esecutivo di gestione o con altro atto di indirizzo.

TU
art. 2
comma 3

La **lettera b** inverte la riserva generale in favore della contrattazione collettiva che era stata introdotta negli anni ‘90 con la contrattualizzazione dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Solo se – e nella misura in cui – la legge regionale lo consenta espressamente, i contratti collettivi potranno introdurre una disciplina diversa rispetto a quella recata dalla legge regionale.

Resta attribuita all’ambito contrattuale la determinazione dei diritti e degli obblighi pertinenti al rapporto di lavoro (vedi la successiva lettera c che aggiunge il comma 6-bis all’art. 18 della LR 10/1998).

LR 25 maggio 2012 n. 2	RIFERIMENTO AGLI ARTICOLI DEL TESTO UNICO REGIONALE DPRReg. 1 febbraio 2005 n. 2/L e s.m.	C O M M E N T O
c) dopo il comma 6 è aggiunto il seguente: “6-bis. è riservata alla contrattazione collettiva provinciale la determinazione dei diritti e degli obblighi pertinenti al rapporto di lavoro.”;	TU art. 2 comma 2-bis	La lettera c attribuisce/riserva alla contrattazione collettiva (di livello provinciale) la determinazione dei diritti e degli obblighi pertinenti al rapporto di lavoro.
d) nel comma 9 alla lettera c) è aggiunto il seguente periodo: “. I comuni rendono pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altro ente”;	TU art. 5 comma 1 lett. c	La lettera d si occupa di mobilità di personale per passaggio diretto da un'amministrazione all'altra. Nel merito può essere ricondotta alle disposizioni in materia di trasparenza, considerato che esplicita l'obbligo di rendere pubbliche le disponibilità di posti in organico che si intendono ricoprire attraverso il ricorso all'istituto della mobilità per passaggio diretto. L'obbligo di rendere pubbliche le disponibilità di posti va adempiuto mediante la pubblicazione dell'avviso di mobilità sul sito internet o sull'albo informatico dell'amministrazione ai sensi dell'art. 32 della legge 18 giugno 2009 n. 69.
e) nel comma 9 dopo la lettera d) è aggiunta la seguente: “d-bis) qualora ne sussista l'interesse per l'amministrazione, mediante la riammissione in servizio di personale cessato, sulla base della disciplina regolamentare fissata dall'ente.”;	TU art. 5 comma 1 lett. d-bis	La lettera e riserva alle fonti normative del comune la disciplina sulla riammissione in servizio del personale dipendente, subordinando espressamente tale possibilità alla sussistenza di un interesse per l'amministrazione. Conseguentemente viene espressamente abrogato (con l'art. 22 comma 1 lett. c) l'art. 32 della legge regionale 5 marzo 1993 n. 4 che rinviava alla disciplina recata dal DPR 10 gennaio 1957 n. 3 e s.m. Non sono inoltre più applicabili le disposizioni in materia di riammissione previste dai contratti collettivi provinciali.
f) nel comma 29 le parole “La giunta comunale” sono sostituite dalle parole “L'organo preposto alla gestione individuato dall'ente”;	TU art. 14 comma 1	La lettera f applica il principio di separazione chiarendo che la competenza ad approvare la graduatoria di concorso fa capo all'organo preposto alla gestione individuato dall'ente tra i dirigenti, il segretario comunale o i responsabili di servizio (ovvero in un organo politico per quei comuni privi di figure dirigenziali, oltre al segretario comunale, il cui statuto si sia avvalso della possibilità prevista dall'art. 4 della LR 1/1993).
g) nel comma 34 le parole “della deliberazione” sono sostituite dalle parole “del provvedimento”;	TU art. 14 comma 5	La lettera g adegua di conseguenza il riferimento all'atto (di natura gestionale) che potrà essere una determina o una delibera (di giunta) nel caso in cui lo statuto comunale abbia attribuito competenze gestionali agli organi politici (vedi lettera precedente).

LR 25 maggio 2012 n. 2	RIFERIMENTO AGLI ARTICOLI DEL TESTO UNICO REGIONALE DPRg. 1 febbraio 2005 n. 2/L e s.m.	C O M M E N T O
<p>h) nel comma 46 le parole “salvo quanto previsto dai commi 54, 55 e 56” sono sostituite dalle parole “salvo quanto previsto dalla legge regionale,”;</p>	<p>TU art. 20 comma 1</p>	<p>La lettera h adegua un rinvio, tenuto conto della soppressione dei collegi arbitrali di disciplina conseguente all’abrogazione (disposta con l’art. 22 comma 1 lettera b) dei commi 54, 55 e 56 dell’art. 18 della LR 10/1998. La soppressione dei collegi arbitrali è stata effettuata in recepimento del principio previsto dall’art. 7 comma 2 lettera o della legge 4 marzo 2009 n. 15.</p>
<p>i) il comma 47 è sostituito dal seguente: “47. La sottoscrizione definitiva dei contratti collettivi provinciali di lavoro è subordinata alla conformità delle disposizioni in materia disciplinare a quanto previsto dall’articolo 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15, e alla previsione dell’equipollenza fra l’affissione del codice disciplinare all’ingresso della sede di lavoro e la sua pubblicazione nel sito internet dell’ente.”;</p>	<p>TU art. 20 comma 2</p>	<p>Con la lettera i le disposizioni in materia disciplinare rimangono riservate alla contrattazione collettiva, con il vincolo per la stessa di adeguarsi alle previsioni contenute nell’art. 7 della L 15/2009. Al personale comunale continua ad applicarsi l’art. 7, commi 1, 2, 3, 5 e 8 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (comma 48 dell’art. 18 LR 10/1998). Tuttavia, la contrattazione dovrà prevedere l’equipollenza fra le “vecchie” modalità di pubblicazione del codice disciplinare (affissione cartacea all’ingresso della sede di lavoro) e la sua pubblicazione nel sito internet dell’ente.</p>
<p>l) nel comma 49 le parole “, eccettuati quelli verbali, sono adottati con deliberazione dalla giunta comunale. I provvedimenti disciplinari verbali vengono adottati dal responsabile della struttura di assegnazione.” sono sostituite dalle parole “sono adottati dall’organo preposto alla gestione individuato dall’ente. Nei comuni con popolazione superiore a 10.000 abitanti i provvedimenti disciplinari possono essere adottati anche da un organo tecnico collegiale individuato dall’ente.”;</p>	<p>TU art. 21 comma 2</p>	<p>La lettera l unifica la competenza a irrogare (tutte) le sanzioni disciplinari in capo all’organo preposto alla gestione individuato dall’ente, mentre finora le sanzioni più gravi del rimprovero verbale erano di competenza della giunta. Come già si è detto per le lettere a) e f) resta salva la possibilità per lo statuto comunale, nei comuni privi di figure dirigenziali oltre al segretario, di operare una diversa scelta circa il modello di amministrazione dell’ente, con l’attribuzione agli organi politici di competenze gestionali anche in questa materia. Inoltre si prevede la possibilità, per i comuni con popolazione superiore a 10.000 abitanti di far adottare i provvedimenti disciplinari da un organo tecnico collegiale individuato dall’ente, anziché da un organo monocratico.</p> <p>I procedimenti disciplinari pendenti restano disciplinati dalla normativa vigente al momento della loro attivazione (art. 18 comma 53 LR 10/1998). Trattandosi di norme procedurali, le nuove disposizioni sul provvedimento che irroga le sanzioni disciplinari e sull’organo competente ad adottarlo (vedi anche la successiva lettera m) si applicano ai procedimenti disciplinari avviati (con l’atto di contestazione dell’addebito) a partire dal 20 giugno 2012.</p>

LR 25 maggio 2012 n. 2	RIFERIMENTO AGLI ARTICOLI DEL TESTO UNICO REGIONALE DPRReg. 1 febbraio 2005 n. 2/L e s.m.	C O M M E N T O
<p>m) nel comma 50, le parole “alla giunta” sono sostituite dalle seguenti: “all’organo preposto alla gestione individuato dall’ente che decide sull’irrogazione della sanzione. Nelle amministrazioni dove per le ridotte dimensioni organizzative non sia possibile individuare una specifica struttura competente per i procedimenti disciplinari, la competenza è demandata al segretario comunale.”;</p>	<p>TU art. 21 comma 3</p>	<p>Anche la lettera m si riferisce all’organo preposto alla gestione competente a irrogare la sanzione. A tale proposito, si richiamano le considerazioni sui poteri gestionali che lo statuto, nei comuni di minori dimensioni, può attribuire agli organi politici.</p> <p>Il secondo periodo si occupa dei comuni che per le ridotte dimensioni organizzative siano privi di apposita struttura competente per l’istruttoria dei procedimenti disciplinari. La soluzione individuata è quella di assegnare tale competenza al segretario comunale, che potrebbe quindi – in questo caso – svolgere sia le competenze istruttorie che quelle relative all’irrogazione della sanzione, qualora queste ultime siano già attribuite al medesimo.</p>
<p>n) nel comma 52, le parole “, di procedimento penale in corso e di indagini preliminari penali” sono soppresse;</p>	<p>TU art. 21 comma 5</p>	<p>Le lettere n e o riguardano i rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale che, per espresso rinvio, sono ora regolati dall’art. 55-ter del Dlgs. 165/2001, salvo il caso (indicato nel comma 2 del predetto art. 55-ter) di condanna disciplinare seguita da sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso.</p>
<p>o) dopo il comma 52 è aggiunto il seguente: “52-bis. Fermo restando quanto previsto dal comma 46, i rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale sono disciplinati dall’articolo 55-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Nel caso previsto dal comma 2 dell’articolo 55-ter il procedimento disciplinare viene riaperto d’ufficio.”;</p>	<p>TU art. 21 c. 5-bis</p>	<p>Il comma 2 dell’art. 55-ter del Dlgs. 165/2001, infatti, si limita a prevedere nei casi sopra indicati la semplice facoltà per il dipendente, entro il termine di decadenza di sei mesi dall’irrevocabilità della pronuncia penale, di richiedere la riapertura del procedimento disciplinare, considerato l’esito di quello penale. La lettera o invece dispone la riapertura d’ufficio del procedimento disciplinare per modificare o confermare l’atto conclusivo del procedimento stesso in relazione all’esito del giudizio penale.</p>
<p>p) nel comma 57 dopo la lettera c) è aggiunta la seguente: “c-bis) è consentito, senza alcuna autorizzazione, esercitare l’attività agricola;”;</p>	<p>TU art. 23 comma 1 lett. c-bis</p>	<p>La lettera p e le successive lettere q, r, s e t innovano la disciplina in materia di deroghe al principio di esclusività delle prestazioni di lavoro in favore della pubblica amministrazione.</p> <p>Questa prima modifica chiarisce che l’attività agricola può sempre essere esercitata dal dipendente comunale, senza necessità di autorizzazione da parte dell’amministrazione di appartenenza.</p>

q) nel comma 57 nella lettera d) è aggiunto in fine il seguente periodo: “è consentito, previa autorizzazione ed escluso l'utilizzo delle strutture e dei mezzi dell'ente, esercitare saltuariamente al di fuori dell'orario di lavoro attività lucrative; l'autorizzazione è revocata qualora l'attività esercitata influisca sulla regolarità del servizio;”;

TU
art. 23
comma 1
lett. d

La **lettera q** introduce un'altra importante deroga al principio di esclusività. Viene infatti concessa la possibilità, previa autorizzazione, di esercitare saltuariamente attività lucrative (purché, ovviamente, al di fuori dell'orario di lavoro, senza pregiudizio per l'attività svolta ed escluso l'utilizzo delle strutture e dei mezzi dell'ente).

Analogamente ai dipendenti a tempo pieno (o a tempo parziale con orario superiore al 50%), anche per i dipendenti a tempo parziale con orario non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno l'esercizio di attività lucrative è subordinato al rispetto delle prescrizioni di cui sopra.

Gli elementi che differenziano il caso del dipendente a tempo pieno (o a tempo parziale superiore al 50%) – lettera q – da quello a tempo parziale non superiore al 50% – lettera s – sono invece:

- l'attività nel primo caso deve essere saltuaria, mentre nel secondo potrà anche consistere in prestazioni continuative di lavoro autonomo o subordinato;
- viene fissato un limite massimo di 20.000,00 euro lordi annui ai compensi percepiti complessivamente dal dipendente a tempo pieno o parziale superiore al 50% (il limite non si applica tuttavia agli incarichi e alle attività in essere, ma solo a quelle autorizzate a decorrere dalla data di entrata in vigore della LR 2/2012 – vedi lettera t);
- nel caso del dipendente a tempo parziale non superiore al 50% l'amministrazione deve concedere l'autorizzazione a meno che non offra, entro un congruo termine, un impiego a tempo pieno – vedi lettera s).

LR 25 maggio 2012 n. 2	RIFERIMENTO AGLI ARTICOLI DEL TESTO UNICO REGIONALE DPRReg. 1 febbraio 2005 n. 2/L e s.m.	C O M M E N T O
<p>r) nel comma 57 dopo la lettera d) è aggiunta la seguente: “d-bis) non è consentito conferire incarichi a personale collocato in pensione di anzianità nel quinquennio successivo alla cessazione dal servizio, salvo incarichi nel periodo immediatamente successivo alla cessazione del rapporto, di durata complessiva non superiore a sei mesi, per indifferibili esigenze di servizio al personale cessato che ha già svolto la medesima attività, qualora tale competenza non sia immediatamente reperibile né all’interno né all’esterno dell’amministrazione.”;</p>	<p>TU art. 23 comma 1 lett. d-bis</p>	<p>La lettera r recepisce nell’ordinamento dei comuni il principio previsto dall’art. 25 comma 1 della legge 23 dicembre 1994 n. 724, prevedendo il divieto di conferire incarichi agli ex dipendenti collocati in pensione di anzianità nei cinque anni successivi alla cessazione dal servizio. Per esigenze di servizio “indifferibili” è fatta salva la possibilità di conferire incarichi nel periodo immediatamente successivo alla cessazione del rapporto, purché ricorrano tre condizioni: a) durata complessiva degli incarichi non superiore a sei mesi; b) solo al personale cessato che abbia svolto la medesima attività; c) solo se la specifica competenza non sia immediatamente reperibile né all’interno né all’esterno dell’amministrazione.</p>
<p>s) il comma 58 è sostituito dal seguente: “58. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale con orario non superiore al 50 per cento dell’orario a tempo pieno, viene autorizzato dall’organo preposto alla gestione individuato dall’ente all’esercizio di prestazioni di lavoro autonomo o subordinato che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività di istituto della stessa amministrazione, sempreché l’ente non offra, entro un congruo termine, un impiego a tempo pieno. Per quanto non previsto si continuano ad applicare le norme statali in materia di incompatibilità e cumulo di impieghi. È consentito, senza alcuna autorizzazione, esercitare l’attività agricola.”;</p>	<p>TU art. 23 comma 2</p>	<p>Si veda il commento alla lettera q.</p>
<p>t) dopo il comma 61 sono aggiunti i seguenti: “61-bis. I compensi percepiti complessivamente per gli incarichi e le attività autorizzati ai sensi del comma 57, lettera d), compresi gli incarichi per la revisione economico-finanziaria, non possono superare annualmente l’importo lordo di euro 20.000,00. Il dipendente dichiara nella richiesta di autorizzazione il rispetto del suddetto limite. 61-ter. Il limite previsto dal comma 61-bis si applica agli incarichi e alle attività autorizzati a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge.”;</p>	<p>TU art. 23 comma 5-bis</p> <p>TU art. 23 comma 5-ter</p>	<p>Come anticipato nel commento alla lettera q, nel caso del dipendente a tempo pieno o parziale superiore al 50% viene fissato un limite massimo ai compensi percepiti complessivamente, nella misura di 20.000,00 euro lordi annui (ossia per il periodo compreso dal 1° gennaio al 31 dicembre). Il dipendente è tenuto a dichiarare preventivamente il rispetto di detto limite in sede di richiesta di autorizzazione. Disposizione di “salvaguardia” per gli incarichi in essere al momento dell’entrata in vigore della LR 2/2012. Il nuovo limite dei 20.000,00 euro vale solo per gli incarichi e le attività autorizzati a partire dal 20 giugno 2012.</p>

LR 25 maggio 2012 n. 2	RIFERIMENTO AGLI ARTICOLI DEL TESTO UNICO REGIONALE DPRg. 1 febbraio 2005 n. 2/L e s.m.	C O M M E N T O
<p>u) il comma 67 è sostituito dal seguente: “67. La contrattazione collettiva è provinciale e decentrata e regola la determinazione dei diritti e degli obblighi pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali.”;</p>	<p>TU art. 71 comma 1</p>	<p>La lettera u ribadisce i due livelli di contrattazione (livello provinciale e livello decentrato) e il perimetro dell’area coperta dalla contrattazione collettiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la determinazione dei diritti e degli obblighi inerenti al rapporto di lavoro; - le materie relative alle relazioni sindacali. <p>Ulteriori compiti particolari possono essere affidati alla contrattazione collettiva solo dalla legge regionale.</p> <p>La disposizione va letta unitamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alla lettera a che attribuisce in via esclusiva le determinazioni per l’organizzazione degli uffici e dei rapporti di lavoro agli organi preposti alla gestione; - alla lettera b che rovescia l’impostazione precedente (riserva generale in favore della contrattazione collettiva); - alla lettera c che riprende la definizione codicistica.
<p>v) nel comma 78 le parole “così come individuate dal comma 8 dell’articolo 45 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni” sono soppresse;</p>	<p>TU art. 74 comma 4</p>	<p>La lettera v sopprime un rinvio a norme che risultano abrogate.</p>
<p>z) il comma 80 è sostituito dal seguente: “80. I contratti collettivi hanno durata triennale sia per la parte normativa sia per quella economica, salva la diversa durata stabilita dalla contrattazione collettiva provinciale.”;</p>	<p>TU art. 76 comma 2</p>	<p>La lettera z dispone la validità triennale dei contratti collettivi, facendo coincidere il periodo di regolamentazione giuridica con quello di regolamentazione economica. È comunque fatta salva la possibilità per la contrattazione collettiva provinciale di stabilire una diversa durata.</p>
<p>aa) il comma 84 è sostituito dal seguente: “84. La rappresentatività e la composizione delle delegazioni sindacali possono essere ridisciplinate con contratto collettivo.”;</p>	<p>TU art. 73 comma 4</p>	<p>La lettera aa prevede che la rappresentatività e la composizione delle delegazioni sindacali possano essere (ri)disciplinate in sede contrattuale.</p>
<p>bb) dopo il comma 100 sono aggiunti i seguenti: “100-bis. Spettano ai dirigenti, in base ai criteri fissati dall’ente, l’individuazione degli obiettivi, dei progetti e delle altre attività incentivabili, nonché la valutazione dei risultati collettivi e individuali conseguiti dal personale dipendente. I dirigenti dispongono in ordine alla valutazione del personale assegnato e attribuiscono, per quanto di competenza, i trattamenti economici accessori compresi i compensi di produttività, nel rispetto dei contratti collettivi, inclusi eventualmente quelli decentrati, nonché dei</p>	<p>TU art. 36 comma 3-bis</p>	<p>La lettera bb introduce una serie di disposizioni di fondamentale importanza in tema di poteri – e responsabilità – dirigenziali, qui in particolare declinati sotto il profilo della competenza ad attribuire i trattamenti economici accessori (compresi i compensi di produttività) e con l’affermazione della correlativa responsabilità dirigenziale, con particolare riferimento alla verifica della produttività del personale e alla esecuzione di quanto previsto dalle disposizioni regionali e dagli atti consiliari in materia di trasparenza. Le disposizioni in materia di poteri e responsabilità dirigenziali, nei comuni privi di figure dirigenziali, si riferiscono al segretario</p>

LR 25 maggio 2012 n. 2	RIFERIMENTO AGLI ARTICOLI DEL TESTO UNICO REGIONALE DPR n. 1 1 febbraio 2005 n. 2/L e s.m.	C O M M E N T O
<p>criteri e delle procedure stabilite dall'ente. Assumono la responsabilità in ordine alla verifica della produttività del personale. Sono responsabili dell'esecuzione di quanto previsto dalle disposizioni regionali e dagli atti consiliari in materia di trasparenza.</p> <p>100-ter. La valutazione del personale dipendente e gli adempimenti di cui al comma 100-bis sono requisito essenziale al fine della valutazione dei dirigenti e conseguentemente la mancata attivazione delle relative procedure comporta la non erogazione della retribuzione di risultato fino al completamento delle stesse.</p> <p>100-quater. I dirigenti sono responsabili per la mancata segnalazione dei comportamenti di rilievo disciplinare del personale assegnato alle proprie strutture, per l'omessa vigilanza sulla produttività e sull'efficienza della propria struttura, nonché per le violazioni degli obblighi previsti dal codice di comportamento e dalle norme in materia di incompatibilità. In tali casi la retribuzione di risultato spettante può non essere integralmente corrisposta in proporzione alla gravità delle inadempienze.”;</p>	<p>TU art. 36 comma 3-ter</p> <p>TU art. 36 comma 3-quater</p>	<p>comunale e (eventualmente) ai responsabili dei servizi, secondo quanto previsto dall'art. 36 comma 4 del TU.</p> <p>Il nuovo comma 100-ter dell'art. 18 della LR 10/1998 evidenzia la complementarietà del corretto esercizio dei poteri dirigenziali valutativi e di controllo in relazione alla valutazione sui dirigenti stessi e della conseguente erogazione (o non erogazione) della retribuzione di risultato. Ove sia mancato totalmente l'esercizio dei poteri valutativi dirigenziali sotto il profilo della (mancata) attivazione delle relative procedure, la retribuzione di risultato non potrà essere erogata e rimarrà sospesa fino al completamento delle procedure stesse.</p> <p>Le nuove figure di responsabilità dirigenziale esplicitamente affermate dal comma 100-quater potrebbero essere ricavate già in via sistematica dal complesso impianto dei principi animatori della riforma.</p> <p>Tuttavia i singoli aspetti della responsabilità dirigenziale vengono qui esplicitati e ribaditi uno ad uno:</p> <p>a) responsabilità per mancata segnalazione dei comportamenti di rilievo disciplinare del personale assegnato alle proprie strutture (in coerenza con quanto già previsto al comma 50 dell'art. 18 della LR n. 10/1998 – art. 21 comma 3 del TU);</p> <p>b) responsabilità per omessa vigilanza sulla produttività e sull'efficienza della propria struttura (in coerenza con quanto già indicato nella lettera bb);</p> <p>c) responsabilità per omessa vigilanza sul rispetto degli obblighi previsti dal codice di comportamento e dalle norme in materia di incompatibilità (in coerenza con quanto già indicato nella lettera bb).</p> <p>L'accertamento di un inadempimento del dirigente in (ciascuno di) questi casi può comportare la mancata attribuzione (di una parte) della retribuzione di risultato, in termini proporzionali alla gravità delle inadempienze.</p>

LR 25 maggio 2012 n. 2	RIFERIMENTO AGLI ARTICOLI DEL TESTO UNICO REGIONALE DPRReg. 1 febbraio 2005 n. 2/L e s.m.	C O M M E N T O
cc) nel comma 101 è aggiunto in fine il seguente periodo: “Nei comuni ove è prevista la dirigenza, il regolamento organico definisce i rapporti tra i predetti incarichi direttivi e quelli attribuiti a dipendenti con qualifica o abilitazione dirigenziale.”;	TU art. 36 comma 4	La lettera cc conferma la possibilità di coesistenza di incarichi direttivi e dirigenziali nei comuni nei quali è prevista la dirigenza, rinviando all'autonomia regolamentare comunale per una definizione in dettaglio dei reciproci rapporti.
dd) dopo il comma 101 è aggiunto in fine il seguente: “101-bis. I titolari di incarichi dirigenziali o di direzione, limitatamente in questo ultimo caso a quelli che svolgono tali incarichi nei comuni privi di figure dirigenziali, possono per periodi di tempo determinato e per specifiche e comprovate ragioni di servizio delegare ai dipendenti del rispettivo servizio che ricoprano le posizioni funzionali più elevate alcuni atti rientranti nella propria competenza.”;	TU art. 36 comma 4-bis	La lettera dd chiarisce la possibilità per i dirigenti e i titolari di incarichi direttivi (ma solo per quelli che svolgono tali incarichi nei comuni privi di figure dirigenziali) di delegare taluni atti rientranti nella loro competenza, definendo altresì i limiti temporali (... <i>per periodi di tempo determinato...</i>), i presupposti organizzativi (... <i>per specifiche e comprovate ragioni di servizio...</i>), l'estensione “materiale” (... <i>alcuni atti...</i> e dunque non la generalità di essi né, si ritiene, intere categorie di atti) e i requisiti che devono sussistere in capo al delegato (deve trattarsi di dipendenti del rispettivo servizio e limitatamente ai dipendenti che ricoprano le posizioni funzionali più elevate, con riferimento alla situazione in concreto).
ee) nel comma 108, le parole “dall'articolo 20 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29” sono sostituite dalle parole “dall'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;	TU art. 38 comma 1	La lettera ee corregge un riferimento normativo.
ff) il comma 114 è sostituito dal seguente: “114. Il regolamento previsto dall'articolo 21 della legge regionale 4 gennaio 1993, n. 1, negli enti in cui è prevista la dirigenza, stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati con soggetti esterni all'ente contratti a tempo determinato per gli incarichi dirigenziali e di direzione previsti nella dotazione organica. Tali contratti, in misura non superiore rispettivamente al 20 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e al 10 per cento del totale della dotazione organica degli incarichi di direzione, e comunque rispettivamente per almeno una unità, sono stipulati con persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'amministrazione, in possesso dei requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Negli altri enti locali, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati contratti a tempo determinato con	TU art. 40 comma 1	La lettera ff ridefinisce la materia dei contratti dirigenziali e direttivi esterni. Si tratta dei contratti a tempo determinato con soggetti esterni all'ente per gli incarichi dirigenziali e di direzione (per gli enti in cui sia prevista la dirigenza) ovvero per soli incarichi di direzione (negli enti locali in cui non sia prevista la dirigenza). In ogni caso i contratti possono essere stipulati (secondo i limiti, i criteri e le modalità previsti dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi): - solo per la copertura di posti (dirigenziali e direttivi) previsti nella dotazione organica; - solo entro i limiti fissati dalla legge regionale; - solo con persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'amministrazione comunale in possesso dei requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire; - per una durata non superiore alla normale scadenza del mandato. In caso di elezioni anticipate il sindaco neo-eletto può revocare l'incarico solo a fronte di una valutazione ne-

soggetti esterni all'ente per la copertura di incarichi di direzione previsti nella dotazione organica. Tali contratti, in misura complessivamente non superiore al 10 per cento della dotazione organica dell'ente, e comunque per almeno una unità, sono stipulati con persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'amministrazione, in possesso dei requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. I contratti di cui al presente comma non possono avere durata superiore alla normale scadenza del mandato ai sensi dell'articolo 15 della legge regionale 30 novembre 1994, n. 3 e successive modificazioni e sono rinnovabili. In caso di elezioni anticipate rispetto alla normale scadenza del mandato, il sindaco rinnovato procede alla verifica dell'operato dei dirigenti di cui al presente comma, con facoltà di revocare gli incarichi a fronte di una valutazione negativa, nel rispetto del principio del giusto procedimento. Il trattamento economico è equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi a livello provinciale per il personale degli enti locali. Il trattamento economico può essere integrato, con provvedimento motivato della giunta, da un'indennità ad personam, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Il quoziente derivante dall'applicazione delle percentuali previste dal presente comma è arrotondato all'unità inferiore se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore se esso è uguale o superiore a cinque.”;

gg) nel comma 115 è aggiunto in fine il seguente periodo: "Ai collaboratori assunti con contratto a tempo determinato si applicano i contratti collettivi a livello provinciale.”;

gativa dell'attività svolta accertata nel rispetto del principio del giusto procedimento (garanzia del contraddittorio).

I contratti dirigenziali e direttivi esterni sono rinnovabili.

Risulta legittimo attribuire con provvedimento motivato della giunta comunale un'eventuale integrazione del trattamento economico, riconoscendo un'indennità ad personam commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale richiesta e tenuto conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.

La nuova disciplina si applica agli incarichi esterni che verranno affidati dopo il primo rinnovo degli organi comunali (ved. commento all'art. 20).

TU
art. 41
comma 1

La **lettera gg** chiarisce che ai collaboratori assunti con contratto a tempo determinato si applicano i contratti collettivi di livello provinciale.

LR 25 maggio 2012 n. 2	RIFERIMENTO AGLI ARTICOLI DEL TESTO UNICO REGIONALE DPRg. 1 febbraio 2005 n. 2/L e s.m.	C O M M E N T O
<p>hh) nel comma 116 dopo le parole “compiti dirigenziali” sono aggiunte le parole “o direttivi”.</p> <p style="text-align: center;">Art. 2 <i>(Misurazione e valutazione delle prestazioni)</i></p>	<p>TU art. 40 comma 2</p>	<p>Secondo quanto previsto dalla lettera hh la risoluzione del rapporto di impiego del dipendente di una pubblica amministrazione scatta anche nell'ipotesi di affidamento di compiti direttivi presso altra amministrazione, con effetto dalla data di decorrenza del contratto.</p> <p>È dunque chiaro che anche in questa ipotesi (così come in quella di affidamento di un incarico dirigenziale) il dipendente non vanta un diritto a rientrare nell'amministrazione di provenienza vedendosi nuovamente attribuito il posto che occupava precedentemente.</p> <p>Ne consegue che l'amministrazione potrà procedere a coprire il posto vacante, a tempo indeterminato e in forma “definitiva”, ad esempio mettendolo a concorso.</p> <p>Si veda peraltro quanto stabilito dall'art. 8 della legge regionale 14 dicembre 2011 n. 8 (legge finanziaria 2012) che ha aggiunto, in fine, al comma 116 dell'art. 18 della LR 10/1998 le parole: “, salvo i casi in cui per l'assunzione di determinati incarichi dirigenziali leggi speciali prevedano l'obbligo per gli enti pubblici di concedere l'aspettativa.” (Sulla questione cfr. punto 3 della circolare regionale 4/EL/2011 dd. 22 dicembre 2011).</p> <p>La disciplina recata dalla lettera hh (come quella prevista alla lettera ff) si applica comunque agli incarichi esterni affidati dopo il primo rinnovo degli organi comunali (ved. nota all'art. 20).</p>
<p>1. Al fine di promuovere il merito e il miglioramento delle prestazioni, con regolamento il comune prevede adeguate procedure per la misurazione e valutazione dei risultati dell'organizzazione e dei responsabili delle strutture, anche mediante forme di verifica del grado di soddisfazione dell'utenza e del miglioramento della qualità dei servizi, nonché di eventuale confronto delle prestazioni omogenee con quelle di altre pubbliche amministrazioni.</p>	<p>TU art. 39-bis</p>	<p>Con l'art. 2 si introducono espressamente nell'ordinamento i concetti di “valorizzazione del merito” e di “miglioramento delle prestazioni”. È rimessa all'autonomia regolamentare del comune l'individuazione di idonee procedure, che consentano la valutazione e la misurazione dei risultati conseguiti sia dall'organizzazione nel suo complesso che dai responsabili delle strutture e che contemplino anche la verifica del grado di soddisfazione dell'utenza e del miglioramento della qualità dei servizi, consentendo anche un eventuale confronto con i risultati conseguiti da altre amministrazioni pubbliche.</p>

Art. 3*(Attività di revisione interna)*

1. Per l'applicazione del controllo di gestione di cui all'articolo 17 commi 99 e 100 della legge regionale n. 10 del 1998 e per garantire la legittimità e la regolarità degli atti, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità di procedure ed attività e la loro rispondenza agli strumenti di pianificazione, lo statuto comunale può prevedere di affidare al Consorzio dei Comuni della rispettiva provincia il servizio di supporto, di controllo e di revisione dell'attività amministrativa.

2. Il servizio è regolato da apposita convenzione, che definisce oggetti, tempi e modalità dell'attività di supporto e revisione, individuando modi e strumenti idonei per l'accesso alle informazioni e la conseguente trasmissione di pareri, rapporti e relazioni.

Art. 4*(Trasparenza)*

1. I comuni con apposito atto consiliare, da adottare entro tre mesi dall'entrata in vigore della presente legge, individuano i dati e le informazioni da rendere pubblici, attraverso gli strumenti di informazione elettronica in uso, concernenti l'attività delle strutture e del personale dipendente, i risultati delle forme di verifica della soddisfazione dei cittadini e degli utenti, ogni aspetto dell'organizzazione, gli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, i risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, i dati relativi alla retribuzione risultante dalla contrattazione collettiva del segretario comunale e dei dipendenti con incarico dirigenziale e alle assenze del personale.

2. I dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico rendono conoscibile il proprio nominativo secondo le modalità stabilite dall'ente.

TU
art. 39-ter

L'abrogazione dei controlli di legittimità effettuati dalle giunte provinciali a seguito della riforma del Titolo V della Costituzione ha rappresentato il riconoscimento dell'autonomia e della piena dignità istituzionale dei comuni. L'ordinamento ha previsto, oltre al controllo dei revisori contabili, una forma di revisione interna (cosiddetto controllo di gestione) volta a garantire l'efficacia, l'efficienza e l'economicità di procedure ed attività amministrative e la loro rispondenza agli strumenti di pianificazione.

L'art. 3 della legge consente agli statuti comunali di affidare al Consorzio dei Comuni della rispettiva provincia il servizio di supporto, di controllo e di revisione dell'attività amministrativa.

Saranno lo stesso statuto e la convenzione stipulata con il Consorzio dei Comuni a definire tempi e modi dell'attività di supporto e revisione, in particolare per quanto attiene alle possibilità di attivare il controllo su richiesta di un certo numero di consiglieri, disincentivando in tal modo il ricorso al contenzioso amministrativo.

TU
art. 4-bis

La disposizione recata dall'art. 4 rappresenta l'espressione del principio di trasparenza, declinato nei diversi aspetti dell'attività amministrativa degli enti locali. Tale norma rende chiaro altresì che la trasparenza, oltre a costituire un principio che di per sé deve ispirare l'attività delle pubbliche amministrazioni, ha inoltre natura strumentale per la verifica del rispetto di ulteriori principi e valori ai quali l'attività degli enti locali (e l'attività della pubblica amministrazione in generale) deve costituzionalmente essere indirizzata: buon andamento, democrazia, eguaglianza e non discriminazione.

La norma rimette all'autonomia dei comuni l'individuazione in concreto degli oggetti e dei risultati dell'attività amministrativa dell'ente dei quali deve essere assicurata la conoscibilità all'esterno. L'elencazione degli elementi menzionati nell'art. 4 deve considerarsi inderogabile ma non esaustiva, nel senso che i comuni potranno ampliarne ulteriormente l'ambito applicativo.

LR 25 maggio 2012 n. 2	RIFERIMENTO AGLI ARTICOLI DEL TESTO UNICO REGIONALE DPRReg. 1 febbraio 2005 n. 2/L e s.m.	C O M M E N T O
<p style="text-align: center;">Art. 5 <i>(Progressioni)</i></p> <p>1. Il comma 4 dell'articolo 19 della legge regionale 5 marzo 1993, n. 4, è sostituito dai seguenti:</p> <p>“4. L'ente, nell'ambito della programmazione pluriennale del fabbisogno di personale, garantisce il rispetto dei principi stabiliti dall'articolo 97 della Costituzione, prevedendo che l'accesso ai nuovi posti sia riservato in misura non inferiore al 50 per cento all'ingresso dall'esterno.</p> <p>4-bis. Nei comuni della provincia di Trento le progressioni economiche all'interno della stessa categoria, da effettuarsi mediante le procedure selettive previste dalla contrattazione collettiva, tengono conto della valutazione e del merito.</p> <p>4-ter. Nei comuni della provincia di Bolzano le progressioni professionali all'interno della stessa qualifica funzionale sono disciplinate dalla contrattazione collettiva, la quale tiene conto della valutazione e del merito.”.</p>	<p>TU art. 10</p>	<p>Per quanto riguarda alcuni elementi, la pubblicazione dei dati è subordinata all'attivazione delle procedure per la misurazione e valutazione delle prestazioni prevista dall'art. 2 della LR 2/2012. Ci si riferisce ai risultati delle forme di verifica della soddisfazione dei cittadini e degli utenti, agli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e ai risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti.</p> <p>La disposizione prevista dall'art. 5 in materia di progressioni assicura il rispetto dei principi stabiliti dall'art. 97 c. 3 Cost. (<i>“agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge”</i>) facendo proprio l'insegnamento della giurisprudenza costituzionale in materia di progressioni verticali.</p> <p>L'accesso ai nuovi posti (intendendosi per nuovi posti, in ogni caso, quelli che nella dotazione organica risultano disponibili, per i comuni della provincia di Trento, nella categoria – livello base o, per i comuni della provincia di Bolzano, nella qualifica funzionale) avviene con concorso pubblico, riservando ai candidati esterni almeno il 50% dei posti messi a concorso. La mobilità verticale (progressioni tra le categorie – progressioni di carriera), pertanto, si attua sempre nell'ambito delle procedure concorsuali pubbliche per le quali è possibile, nei limiti sopra indicati (massimo 50%), prevedere una riserva di posti per il personale interno.</p> <p>Le progressioni economiche all'interno della stessa categoria (per i comuni della provincia di Trento) / rispettivamente le progressioni professionali all'interno della stessa qualifica funzionale (per i comuni della provincia di Bolzano) vanno effettuate con le procedure selettive previste dalla contrattazione collettiva che deve tener conto della valutazione e del merito.</p>

Art. 6*(Gruppi linguistici)*

1. Il comma 1 dell'articolo 17 della legge regionale n. 4 del 1993 è sostituito dai seguenti:

“1. I candidati ai concorsi per la copertura di posti nei comuni della provincia di Bolzano allegano, in busta chiusa, alla domanda di ammissione il certificato di appartenenza o di aggregazione al gruppo linguistico rilasciato in base alle disposizioni in materia.

1-bis. I candidati hanno facoltà di sostenere le prove d'esame sia nella lingua italiana che in quella tedesca secondo quanto indicato nella domanda di ammissione.”.

Art. 7*(Effetti della cessazione dal servizio)*

1. Il comma 2 dell'articolo 33 della legge regionale n. 4 del 1993 è sostituito dal seguente:

“2. In materia di trattamento di fine rapporto e previdenza complementare, ai dipendenti dei comuni si applicano le disposizioni previste per i dipendenti della rispettiva provincia.”.

CAPO II**DISPOSIZIONI SULLA PARIFICAZIONE FRA
DONNE E UOMINI NEGLI ENTI LOCALI****Art. 8***(Piani per la parità)*

1. Gli enti locali con popolazione superiore ai 30.000 abitanti elaborano dei piani per la promozione della parità fra i generi, definiti piani per la parità.

2. I piani per la parità sono predisposti per un periodo di cinque anni e sono verificati periodicamente.

3. Nei piani per la parità è stabilito con quali tempi e con quali misure in materia di organizzazione, di organico, di formazione e di aggiornamento, nonché in quali strutture devono essere diminuiti e gradualmente rimossi l'eventuale sottorappresentazione di un genere ed eventuali svantaggi per il genere sottorappresentato.

TU
art. 9TU
art. 33TU
art. 27-bis

L'**art. 6** riformula semplicemente la norma precedente riguardante le modalità di certificazione di appartenenza o di aggregazione al gruppo linguistico ai fini della partecipazione ai concorsi per la copertura di posti nei comuni della provincia di Bolzano, rendendola coerente con la nuova normativa di attuazione in materia e con le relative disposizioni attuative.

Si conferma altresì che i candidati possono sostenere le prove d'esame nella lingua preferita, restando solo vincolati alla relativa indicazione nella domanda di ammissione.

L'**art. 7** riformula parzialmente la disposizione contenuta nell'art. 33, comma 2, della LR 4/1993 per tener conto dell'evoluzione normativa in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare.

L'**art. 8** impone (soltanto) agli enti locali con popolazione superiore ai 30.000 abitanti l'obbligo di elaborare dei piani per la promozione della parità tra i generi con cadenza quinquennale e, in prima applicazione, entro un anno dall'entrata in vigore della legge.

La pianificazione impegna le amministrazioni ad attivarsi entro tempi certi e con misure organizzative ben definite (in materia di organico, di formazione e di aggiornamento del personale).

Un approccio graduale che consentirà fin da subito un'attenuazione delle disparità, con successivi miglioramenti che saranno raggiunti attraverso la graduale rimozione delle situazioni di svantaggio per il genere sottorappresentato.

4. Se è prevista una riduzione dei posti in organico, i piani di parità prevedono che la quota del genere sottorappresentato, con riferimento alle qualifiche funzionali e alle posizioni dirigenziali, resti almeno uguale.

5. In sede di prima applicazione i piani per la parità sono adottati entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge.

Art. 9

(Acquisizione di dati statistici delle amministrazioni locali)

1. Gli enti locali individuati dall'articolo 8 pubblicano sul loro sito internet ogni anno, nel rispetto delle norme sulla tutela dei dati personali, i dati statistici sulla proporzione fra i due generi per ognuna delle seguenti categorie:

- a) per servizi ovvero per analoghe unità organizzative;
- b) per tipo di rapporto lavorativo;
- c) per qualifica funzionale o categoria;
- d) per funzioni;
- e) per tempo pieno e parziale, distinguendo fra le diverse forme;
- f) per classi di stipendio, tenendo conto di premi di produttività, indennità e aumenti individuali di stipendio;
- g) per monte salari per uomini e donne;
- h) per età;
- i) per grado di istruzione delle/dei dipendenti;
- l) per stato di famiglia, nonché numero ed età delle figlie e dei figli delle/dei dipendenti.

2. Sono inoltre pubblicati i dati sul numero di donne e di uomini che rispetto all'ultima pubblicazione:

- a) svolgono funzioni di livello apicale;
- b) hanno partecipato a iniziative di formazione e aggiornamento;
- c) hanno ottenuto premi di produttività, indennità o aumenti individuali di stipendio;
- d) hanno cambiato servizio, ufficio o unità organizzativa.

La sottorappresentazione è da ritenersi persistente - e quindi vengono richieste forme di intervento per favorirne il riequilibrio – qualora vi sia un divario fra i generi non inferiore a due terzi, come indicato nell'articolo 48 comma 1 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".

Il comma 4 introduce un ulteriore meccanismo di garanzia per il genere sottorappresentato. Una sorta di "clausola di salvaguardia" nei casi di riduzione dei posti in organico: la situazione del genere sottorappresentato non può peggiorare ulteriormente.

TU
art. 27-ter

La disposizione può essere letta in riferimento al principio di trasparenza. La pubblicazione sul sito internet dei dati statistici relativi ai dipendenti suddivisi per genere consente un costante controllo – da parte dei cittadini – dello stato di avanzamento delle politiche di parità.

Art. 10
(Assunzioni)

1. Nel caso di pari merito nelle graduatorie dei concorsi e delle selezioni, la preferenza nell'assunzione o nell'avanzamento è data, dopo aver rispettato i titoli di preferenza previsti dalla normativa vigente, al genere meno rappresentato nella specifica figura professionale o qualifica.

2. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale concesso per esigenze familiari hanno precedenza nella copertura dei posti vacanti a tempo pieno della medesima qualifica o categoria.

Art. 11
(Conciliazione delle esigenze familiari con quelle professionali)

1. Gli enti locali adottano modalità organizzative e articolazioni dell'orario di lavoro dirette a conciliare le esigenze familiari con quelle professionali, anche a favore di dipendenti con incarichi dirigenziali.

2. I piani di parità prevedono azioni positive per garantire la conciliazione delle esigenze di cui al comma 1.

CAPO III
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI
SEGRETARI COMUNALI**Art. 12**
(Classificazione delle sedi segretarili delle comunità istituite in provincia di Trento)

1. Le comunità previste dalla legge provinciale di Trento 16 giugno 2006, n. 3 istituiscono la propria sede segretarile. La classe di appartenenza, ai soli fini giuridici, è determinata secondo quanto stabilito nella tabella A allegata alla legge regionale n. 4 del 1993. Nella determinazione del trattamento economico dei segretari delle comunità la contrattazione collettiva tiene conto delle funzioni trasferite e

TU
art. 14
comma
1-bisTU
art. 6
comma
1-bisTU
art.
27-*quater*TU
art. 47-bis

L'**art. 10** introduce un'"azione positiva" che contribuirà a rimuovere lo squilibrio di genere, con costanza e gradualità: in occasione di assunzioni di personale, in caso di parità di merito nelle graduatorie e salvo il rispetto dei titoli di preferenza stabiliti dalla normativa vigente, viene data preferenza al genere meno rappresentato e non al candidato più giovane di età come avviene attualmente.

Il comma 2 riconosce un titolo di precedenza per la copertura di posti vacanti a tempo pieno a quei dipendenti con rapporto a tempo parziale per esigenze familiari che intendano rientrare a tempo pieno.

L'**art. 11** impegna gli enti locali (tutti) ad adottare modalità organizzative e articolazioni dell'orario di lavoro tali da conciliare le esigenze familiari con quelle professionali, compresi i dirigenti. Si tratta di una misura in linea con le raccomandazioni dell'UE.

Negli enti locali con popolazione superiore ai 30.000 abitanti l'attuazione in concreto delle misure organizzative di conciliazione famiglia-lavoro in tempi prestabiliti e verificabili è garantita dall'inserimento di apposite azioni positive nei piani di parità previsti dall'articolo 8.

Il comma 1 rende applicabile alle sedi segretarili delle comunità della provincia di Trento i criteri di determinazione della classe di appartenenza stabiliti dalla disciplina regionale sulle sedi segretarili comunali. Si specifica altresì che l'attribuzione di classe vale ai soli fini giuridici, senza conseguenze rispetto agli aspetti economici, la cui determinazione resta affidata alla contrattazione collettiva. Tuttavia, la stessa

<p style="text-align: center;">LR 25 maggio 2012 n. 2</p>	<p style="text-align: center;">RIFERIMENTO AGLI ARTICOLI DEL TESTO UNICO REGIONALE DPRReg. 1 febbraio 2005 n. 2/L e s.m.</p>	<p style="text-align: center;">COMMENTO</p>
<p>della loro complessità.</p> <p>2. Le comunità possono stipulare una convenzione per la copertura della propria sede segretariale con un comune appartenente al rispettivo territorio, a condizione che il segretario comunale sia in possesso dei requisiti previsti dalla legge per accedere alla classe segretariale della comunità. Nel caso di convenzione, la classe segretariale è determinata sulla base della popolazione della comunità e la qualifica è collegata alla durata della convenzione stessa. Ai segretari comunali la cui sede è convenzionata con quella delle comunità di cui al comma 1 spetta il trattamento economico aggiuntivo determinato dai contratti collettivi.</p>		<p>contrattazione collettiva non potrà prescindere – nel determinare il trattamento economico dei segretari – dallo “stato di avanzamento” della riforma istituzionale. In particolare il trattamento economico dovrà essere correlato non solo ad un criterio quantitativo (il numero di funzioni via via trasferite) ma anche ad un criterio qualitativo (la valutazione di ciascuna funzione trasferita in termini di complessità).</p> <p>Il comma 2 si preoccupa di disciplinare l’ipotesi in cui le comunità, per coprire la propria sede segretariale, ricorrano allo strumento della convenzione con uno dei “propri” comuni. In primo luogo occorre dunque stabilire un criterio per determinare la classe segretariale della convenzione, che la legge regionale individua nella popolazione complessiva della comunità. Si richiede conseguentemente che il segretario possieda i requisiti di accesso corrispondenti alla classe segretariale della convenzione. Infine, si specifica espressamente che la qualifica segretariale collegata alla convenzione non può considerarsi definitivamente acquisita, ma permane soltanto per la durata della convenzione stessa.</p> <p>L’ultimo periodo del comma 2 rinvia alla contrattazione collettiva per la determinazione del trattamento economico aggiuntivo spettante al segretario in convenzione. La legge regionale ovviamente non ne fissa l’ammontare, né peraltro estende a tali convenzioni le percentuali ed i criteri previsti per la determinazione del trattamento economico del segretario comunale la cui sede è in convenzione con altro comune. Anche tale trattamento economico aggiuntivo quindi, come il trattamento economico dei segretari delle comunità (cfr. commento al comma 1), dovrà essere determinato dalla contrattazione collettiva.</p> <p>Pur in assenza di un esplicito richiamo, deve ritenersi applicabile anche all’ipotesi della sede segretariale coperta mediante ricorso a convenzione quanto disposto in termini generali dal primo comma in ordine ai criteri di orientamento cui la contrattazione collettiva dovrà attenersi nel determinare il trattamento economico (quantità e qualità delle funzioni effettivamente trasferite alla comunità).</p>

3. Le convenzioni già stipulate tra le comunità e i comuni alla data di entrata in vigore della presente legge cessano di avere efficacia decorsi tre mesi dall'entrata in vigore della legge stessa qualora il segretario non sia in possesso dei requisiti previsti dal comma 2.

4. Per l'accesso alle sedi segretarili delle comunità di cui al comma 1 si applicano le disposizioni regionali in materia di concorsi per le sedi segretarili comunali di classe corrispondente. Il servizio prestato presso le sedi segretarili delle comunità di cui al comma 1 è equiparato a quello presso le sedi segretarili comunali di classe corrispondente.

Art. 13

(Indizione del bando di concorso)

1. Il comma 1 dell'articolo 57 della legge regionale n. 4 del 1993 è sostituito dal seguente:

"1. I comuni possono bandire il concorso per la copertura della sede segretarile nove mesi prima che si verifichi la vacanza della sede. I comuni avviano le procedure per la copertura della sede entro il termine di novanta giorni dalla vacanza della sede e provvedono a concluderle entro il termine perentorio di un anno.".

Art. 14

(Nomina a segretario generale di seconda classe)

1. Il comma 1 dell'articolo 53 della legge regionale n. 4 del 1993 e successive modificazioni è sostituito dal seguente:

"1. La nomina a segretario generale di seconda classe è disposta dal consiglio comunale in base al risultato di un concorso comunale per titoli ed esami, al quale possono partecipare i segretari comunali in servizio di ruolo presso sedi segretarili di seconda classe, i segretari comunali in servizio di ruolo presso sedi segretarili di terza classe con almeno tre anni di servizio effettivo di ruolo nella qualifica, i segretari comunali in servizio di ruolo presso

Il comma 3 rappresenta una disposizione transitoria, o meglio di coordinamento, volta a ricondurre sollecitamente (tre mesi) e perentoriamente (pena la perdita di efficacia) all'interno della disciplina "a regime" eventuali convenzioni già stipulate tra comunità e comuni – per la copertura di sedi segretarili di comunità – qualora i segretari non siano in possesso dei requisiti richiesti dal comma 2.

Il comma 4 estende l'applicazione delle disposizioni regionali in materia di concorsi per le sedi segretarili comunali anche ai concorsi per sedi segretarili delle comunità. Viene altresì stabilito un criterio di valutazione del servizio prestato nelle sedi segretarili delle comunità (sedi segretarili che dovranno essere istituite dalle comunità medesime), sancendo la piena equivalenza con il servizio prestato presso le sedi comunali di classe corrispondente.

TU
art. 54

L'art. 13 impone il termine (perentorio) di un anno per la conclusione delle procedure concorsuali avviate per la copertura della sede segretarile che si è resa vacante.

TU
art. 60

L'art. 14 riformula più chiaramente i requisiti necessari per poter partecipare al concorso comunale per titoli ed esami per la nomina a segretario generale di seconda classe.

In particolare viene meglio specificato che è requisito necessario l'essere "segretario comunale in servizio di ruolo", con gli eventuali ulteriori requisiti di esperienza professionale, differenziati in base alla classe della segreteria ricoperta al momento della scadenza dei termini per la presentazione della domanda di partecipazione al concorso.

sedi segretarili di quarta classe con almeno sette anni di servizio effettivo di ruolo nella qualifica, i vicesegretari generali in servizio di ruolo presso sedi di prima e di seconda classe con almeno due anni e rispettivamente quattro anni di servizio di ruolo nella qualifica, nonché i capi di ripartizione o di strutture equiparate in servizio di ruolo in comuni di prima e di seconda classe della regione che abbiano svolto l'incarico direttivo o dirigenziale per almeno tre anni e rispettivamente sei anni e che siano in possesso del certificato di abilitazione di cui all'articolo 47. Gli anni di servizio richiesti non devono essere stati caratterizzati né da provvedimenti disciplinari né da note di demerito.”.

Art. 15

(Supplenza e reggenza delle sedi segretarili)

1. Nell'ultimo periodo del comma 1 dell'articolo 60 della legge regionale n. 4 del 1993 le parole “il parere si intende comunque favorevole” sono sostituite dalle parole “il presidente della giunta provinciale può comunque disporre la sostituzione”.

Art. 16

(Graduatoria degli incarichi di reggenza e supplenza)

1. I commi 1 e 2 dell'articolo 61 della legge regionale n. 4 del 1993 sono sostituiti dai seguenti:

“1. Quando, provvedendovi a termini dell'articolo 60, possa essere compromessa la regolarità del servizio segretarile, gli incarichi di reggenza o di supplenza presso i comuni possono essere conferiti dal presidente della giunta provinciale territorialmente competente a coloro che siano in possesso del certificato di abilitazione all'esercizio delle funzioni di segretario comunale, rilasciato dai competenti organi statali o dalle giunte provinciali di Trento e di Bolzano a norma di quanto disposto dall'articolo 47, secondo l'ordine di apposita graduatoria provinciale.

Inoltre vengono ridotti, rispetto alla previgente disciplina, gli anni di servizio richiesti ai vicesegretari dei comuni di prima (da 3 a 2 anni) e seconda (da 6 a 4 anni) classe per partecipare al concorso per la nomina a segretario di seconda classe.

TU
art. 65

L'art. 15 corregge, all'interno del procedimento di nomina di un segretario supplente o reggente, una previsione di automatismo eccessivamente rigida della disciplina previgente (il parere obbligatorio del Sindaco del comune viciniore che “presta” il segretario comunale “*si intende comunque favorevole*” decorse ventiquattro ore dalla richiesta di parere), pur non pregiudicando, in assenza di parere entro il prescritto termine, la possibilità di procedere alla sostituzione con quel segretario comunale.

TU
art. 66

L'art. 16 estende la possibilità di conferire a soggetti in possesso del certificato di abilitazione all'esercizio delle funzioni di segretario comunale incarichi di supplenza o reggenza anche nei comuni di prima e seconda classe. Inoltre, rispetto alla normativa previgente, non è ora più possibile attribuire i predetti incarichi a coloro che abbiano frequentato con profitto i corsi di preparazione alle funzioni di segretario comunale, ma che non abbiano ancora conseguito l'abilitazione.

CAPO IV
NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 19
(Adeguamento dei regolamenti e degli atti comunali)

1. Ove nelle disposizioni precedenti non sia già stabilito un termine diverso, i comuni adeguano i propri regolamenti e atti alle disposizioni recate dalla presente legge entro un anno dall'entrata in vigore della medesima.

Art. 20
(Norma transitoria)

1. La nuova disciplina recata dall'articolo 1, comma 1, lettere ff) e hh) si applica a decorrere dal primo rinnovo degli organi comunali successivo all'entrata in vigore della presente legge. Fino al rinnovo continuano ad applicarsi le disposizioni dell'articolo 18 commi 114 e 116 della legge regionale n. 10 del 1998 nel testo vigente prima dell'entrata in vigore della presente legge.

TU
art. 81-
bis

TU
art. 81-
ter

L'**art. 19**, nel rispetto dell'autonomia statutaria e regolamentare comunale concede un termine congruo (un anno) ai comuni per adeguare i rispettivi regolamenti e atti alle nuove disposizioni legislative, a meno che le stesse non prevedano un diverso termine (ad esempio tre mesi nel caso dell'art. 4 in materia di trasparenza). La norma riguarda le ipotesi in cui sia necessario adeguare un regolamento o un atto, in quanto è riservato all'autonomia dell'ente uno spazio discrezionale. La norma si riferisce ad esempio all'adozione del regolamento previsto dall'art. 2 della LR 2/2012. Si ricorda poi, in materia d'incarichi, che il limite dei 20.000,00 euro annui si applica a partire dal 20 giugno 2012, senza necessità per i comuni di adeguare, sotto tale profilo, il rispettivo regolamento organico.

L'**art. 20** differisce l'efficacia della nuova disciplina in materia di incarichi dirigenziali e direttivi esterni. La nuova disciplina si applica agli incarichi esterni che verranno affidati dopo il primo rinnovo degli organi successivo all'entrata in vigore della LR 2/2012. Per gli incarichi esterni già affidati e per quelli che saranno affidati entro il prossimo rinnovo degli organi comunali, continua ad applicarsi la disciplina prevista dall'art. 18 commi 114 e 116 della LR 10/1998 nel testo previgente all'entrata in vigore della LR 2/2012.

LR 25 maggio 2012 n. 2	RIFERIMENTO AGLI ARTICOLI DEL TESTO UNICO REGIONALE DPRReg. 1 febbraio 2005 n. 2/L e s.m.	C O M M E N T O
<p style="text-align: center;">Art. 21 <i>(Norma interpretativa dell'articolo 36 della legge regionale 5 marzo 1993, n. 4)</i></p> <p>1. Il rimborso delle spese legali, peritali e di giustizia nei casi indicati dall'articolo 36, commi 1 e 2 della legge regionale 5 marzo 1993, n. 4 va inteso nel senso di riconoscere il rimborso delle spese legali, peritali e di giudizio, anche in caso di compensazione di tali spese o di liquidazione delle medesime in misura inferiore a quelle eventualmente dovute.</p>	TU art. 29	<p>La disposizione ritorna, sotto forma di norma d'interpretazione autentica, sulla questione della misura delle spese legali, peritali e di giudizio effettivamente rimborsabili ai dipendenti e agli amministratori comunali, a fronte di una pronuncia giudiziaria di "compensazione tra le parti" ovvero di liquidazione solo parziale delle spese effettivamente sostenute. Il legislatore intende dunque chiarire il significato della disposizione regionale (commi 1 e 2 dell'articolo 36 della LR n. 4/1993) che stabilisce in favore del personale e degli amministratori comunali il diritto a ottenere il rimborso delle spese legali. Specifiche condizioni e limiti al rimborso sono poste dalla stessa normativa regionale (commi 4, 5 e 6 dello stesso articolo 36 LR 4/1993). Nel rispetto di tali condizioni e limiti - che rimangono immutati - il legislatore regionale chiarisce ora che la disposizione citata non consente l'apposizione di limiti ulteriori e ultronei al (la misura del) diritto al rimborso. In particolare non corrisponde alla volontà del legislatore, espressa nell'art. 36 della LR 4/1993 una riduzione della misura del rimborso spettante rispetto alle spese effettivamente sostenute, in conseguenza di pronunce di compensazione o liquidazione soltanto parziale.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 22 <i>(Abrogazione di norme)</i></p> <p>1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:</p> <p>a) l'articolo 3, comma 2, della legge regionale 27 febbraio 1997, n. 2 limitatamente alle parole "non abbiano superato i 45 anni, salvo le eccezioni di legge, i quali";</p> <p>b) l'articolo 18, commi 37, 44, 54, 55, 56, 87 della legge regionale n. 10 del 1998;</p> <p>c) l'articolo 32 della legge regionale n. 4 del 1993;</p> <p>d) l'articolo 8 della legge regionale 5 marzo 1983, n. 1.</p>	<p>TU art. 16 art. 19 art. 22 art. 78</p> <p>TU art. 34</p> <p>TU art. 83</p>	<p>L'art. 22 dispone l'abrogazione esplicita di numerose disposizioni di leggi regionali.</p> <p>Per l'abrogazione dei commi 54, 55 e 56 dell'art. 18 della LR 10/1998 si veda il commento all'art. 1 lettera h.</p> <p>Per l'abrogazione dell'art. 32 della LR 4/1993 si veda il commento all'art. 1 lettera e.</p>

LR 25 maggio 2012 n. 2	RIFERIMENTO AGLI ARTICOLI DEL TESTO UNICO REGIONALE DPRReg. 1 febbraio 2005 n. 2/L e s.m.	C O M M E N T O
<p style="text-align: center;">Art. 23 <i>(Testo unico)</i></p> <p>1. Il Presidente della Regione, su deliberazione della Giunta, è tenuto a riunire e coordinare in forma di testo unico le norme in materia di personale contenute nella presente legge con le norme contenute nelle leggi regionali 5 marzo 1983, n. 1, 5 marzo 1993, n. 4, 27 febbraio 1997, n. 2, 23 ottobre 1998, n. 10, 16 luglio 2004, n. 1, 22 dicembre 2004, n. 7, 20 marzo 2007, n. 2, 4 dicembre 2007, n. 4, 15 luglio 2009, n. 5, 26 aprile 2010, n. 1, 14 dicembre 2010, n. 4 e 14 dicembre 2011, n. 8.</p> <p style="text-align: center;">Art. 24 <i>(Entrata in vigore)</i></p> <p>1. La presente legge entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione.</p>		<p>L'art. 23 prevede la riunione e il coordinamento di tutte le norme regionali vigenti in materia di ordinamento del personale dei comuni in forma di testo unico, che sarà adottato con decreto del Presidente della Regione su deliberazione della Giunta.</p> <p>Non essendovi motivi di urgenza l'art. 24 dispone l'entrata in vigore della legge nel termine ordinario (art. 57 dello Statuto speciale di autonomia) del quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione sul bollettino ufficiale della Regione.</p>