CONSIGLIO REGIONALE DEL TRENTINO - ALTO ADIGE
REGIONALRAT TRENTINO - SÜDTIROL

XIV Legislatura — Anno 2010
Disegni di legge e relazioni — **N. 28**

XIV. Gesetzgebungsperiode — 2010
Gesetzentwürfe und Berichte — **NR. 28**

DISEGNO DI LEGGE

MODIFICHE ALL'ORDINAMENTO DEL PERSONALE DELLE AMMINISTRAZIONI COMUNALI

PRESENTATO

DALLA GIUNTA REGIONALE

IN DATA 15 NOVEMBRE 2010

GESETZENTWURF

ÄNDERUNGEN ZUR PERSONALORDNUNG DER GEMEINDEVERWALTUNGEN

EINGEBRACHT

AM 15. NOVEMBER 2010

VOM REGIONALAUSSCHUSS

RELAZIONE

Il presente disegno di legge – suddiviso in 4 capi per ventuno articoli complessivi - è diretto in primo luogo (**Capo I**) a recepire le disposizioni di principio contenute nella 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"*, adeguando l'ordinamento del personale dei comuni della regione Trentino-Alto Adige ai nuovi principi e criteri organizzativi della pubblica amministrazione (introdotti dalla L 15/2009 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, riprendendo in parte i contenuti della recente legge della provincia autonoma di Bolzano 8 marzo 2010 n. 5.

Il **Capo III** si occupa di segretari comunali, disciplinando innanzitutto la classificazione delle sedi segretarili delle nuove 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 segretariali. Viene infine introdotta 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 del disegno di legge e stabilisce tempi e modi di adeguamento dei regolamenti e degli atti comunali.

Di seguito si procederà a una breve illustrazione delle singole modifiche normative proposte.

Il **Capo I**, come già accennato, innova la disciplina sul personale dei comuni per dare attuazione anche nell'ordinamento degli enti locali della regione ai principi di valorizzazione della trasparenza, del merito e della produttività del lavoro pubblico previsti dalla L 15/2009.

L'**articolo 1** si compone di ben 28 lettere (a – gg) che raccolgono una serie di modifiche all'articolo 18 della legge regionale 23 ottobre 1998 n. 10. L'ordine seguito non è di tipo sistematico-contenutistico ma risponde ai dettami della tecnica legislativa.

- 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 competenze gestionali agli organi politici ai sensi dell'articolo 4 della legge regionale 4 gennaio 1993 n. 1, come modificato dalla legge regionale 22 dicembre 2004 n. 7. La materia attinente all'organizzazione degli uffici viene dunque integralmente sottratta alla contrattazione collettiva e disciplinata dalla legge, da 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.

- 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. Restano attribuite all'ambito contrattuale le materie previste dalla successiva lettera c) che aggiunge il comma 6-*bis* all'articolo 18 della LR 10/1998.
- La **lettera c)** attribuisce/riserva alla contrattazione collettiva (di livello provinciale, nel nostro caso) la determinazione dei diritti e degli obblighi pertinenti al rapporto di lavoro.
- 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, dal momento 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.
- 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 abrogato (con l'articolo 19 del DDL) l'articolo 32 della legge regionale 5 marzo 1993 n. 4 che rinviava alla disciplina recata dal DPR 10 gennaio 1957 n. 3 e s.m.
- La **lettera f)** applica il principio di separazione funzionale tra potere politico di indirizzo e potere dirigenziale di gestione riportando in via generale la competenza ad approvare la graduatoria di concorso in capo al dirigente individuato dall'ente. Rimane ferma la possibilità prevista dall'articolo 4 della LR 1/1993 che lo statuto dei comuni privi di figure dirigenziali oltre al segretario comunale, attribuisca competenze gestionali al sindaco, agli assessori o alla giunta.
- La **lettera g)** adegua di conseguenza il riferimento all'atto (provvedimentale in quanto conclusivo di un procedimento o di una sua fase) di natura gestionale, che non sarà più una delibera di giunta, salvo espressa opzione statutaria in favore della forma di governo dell'ente che attribuisce competenze gestionali agli organi politici, secondo quanto ribadito nell'illustrare la lettera precedente.
- La **lettera h)** adegua un rinvio tenuto conto della soppressione dei collegi arbitrali che viene disposta con l'abrogazione (ved. articolo 19 comma 1 lettera b del DDL) dei commi 54, 55 e 56 dell'articolo 18 della LR 10/1998.
- Le **lettere i), l), m), n) e o)** recepiscono i principi e i criteri in materia di sanzioni disciplinari di cui all'articolo 7 della L 15/2009. In particolare, la **lettera i)** subordina la sottoscrizione dei contratti collettivi al recepimento delle disposizioni in materia disciplinare contenute nel suddetto articolo 7 nonché 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. La **lettera l)** unifica la competenza a irrogare (tutte) le sanzioni disciplinari in capo al dirigente individuato dall'ente, mentre finora le sanzioni più gravi del rimprovero verbale erano di competenza della giunta. Come già detto per le lettere a) e f) resta salva la possibilità per lo statuto comunale, nei comuni fino a diecimila abitanti, di operare una diversa scelta circa il modello di governo

dell'ente, con l'attribuzione agli organi politici di competenze gestionali. La **lettera m)** è un'immediata conseguenza della lettera precedente e riafferma la competenza in termini generali del dirigente a decidere sulla irrogazione della sanzione disciplinare al termine del procedimento (contestazione dell'addebito al dipendente, istruttoria, formulazione della proposta e infine trasmissione degli atti – il tutto a cura della struttura competente – al segretario o al dirigente). Il secondo periodo si occupa dei comuni che siano privi di apposita struttura competente per l'istruttoria dei procedimenti disciplinari. La soluzione individuata è quella di concentrare anche le competenze istruttorie-procedimentali in materia disciplinare in capo al segretario comunale o al responsabile competente a irrogare la sanzione. Le **lettere n)** e **o)** riguardano i rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale che saranno regolati alla stregua dell'articolo 55-*ter* del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e s.m. salvo il caso di condanna disciplinare seguita da sentenza irrevocabile di assoluzione in sede penale. Il comma 2 dell'articolo 55-*ter* si limita a prevedere la semplice facoltà per il dipendente, entro il termine di decadenza di sei mesi, di richiedere la riapertura del procedimento disciplinare, considerato l'esito di quello penale. La lettera o) dell'articolo 1 del DDL invece dispone la "riapertura" d'ufficio del procedimento disciplinare.

- La **lettera p)** e le successive **lettere r)** e **s)** modificano in parte la disciplina in materia di deroghe al principio di esclusività delle prestazioni di lavoro in favore della pubblica amministrazione allineandosi (per quanto riguarda i dipendenti a tempo pieno o a tempo parziale con orario superiore al 50% dell'orario a tempo pieno) a quanto previsto dalla normativa sia della Provincia di Trento che di quella di Bolzano per i rispettivi dipendenti. Viene infatti espressamente prevista la possibilità di esercitare saltuariamente attività lucrative, comprese le attività agricole. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale con orario non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno vengono ora espressamente indicate le attività compatibili, attualmente comunque già consentite per effetto del rinvio alla normativa statale. L'attività lucrativa deve in ogni caso (a prescindere dal tempo pieno o parziale): essere previamente autorizzata; svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro nella p.a.; non influire sulla regolarità del servizio, rispettivamente non arrecare pregiudizio alle esigenze del servizio stesso; non essere effettuata utilizzando le strutture e i mezzi dell'ente. L'elemento fondamentale che differenzia il caso del dipendente a tempo pieno (lettera p) da quello a tempo parziale non superiore al 50% (lettera r) concerne la natura dell'attività: nel primo caso l'attività lucrativa dovrà essere saltuaria, mentre nel secondo potrà anche consistere in prestazioni continuative di lavoro autonomo o subordinato. Inoltre nel caso del dipendente a tempo pieno (o parziale superiore al 50%) viene fissato un limite massimo ai compensi e proventi percepiti complessivamente, nella misura del 30 per cento rispetto al trattamento economico fisso e continuativo complessivo in godimento spettante al dipendente autorizzato. Il limite non si applica tuttavia agli incarichi e alle attività in essere, ma solo a quelle autorizzate a decorrere dal 1° luglio 2011. Va infine sottolineato che, nel caso del tempo parziale l'ente può sempre negare l'autorizzazione a patto di offrire, entro un congruo termine, un impiego a tempo pieno (lettera r).
- La **lettera q)** fa divieto agli enti - per cinque anni - di conferire incarichi agli ex dipendenti collocati in pensione di anzianità.

- La **lettera t)** ribadisce i livelli (livello provinciale e livello decentrato) e il perimetro dell'area coperta dalla contrattazione collettiva: la determinazione dei diritti e degli obblighi inerenti al rapporto di lavoro; le materie relative alle relazioni sindacali. Ulteriori compiti particolari possono essere affidati alla contrattazione collettiva solo dalla legge regionale. La disposizione va letta unitamente alla lettera c), alla lettera b) che rovescia l'impostazione precedente (riserva generale in favore della contrattazione collettiva) e 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.
- La **lettera u)** sopprime un rinvio a norme ormai abrogate
- La **lettera v)** introduce un ulteriore elemento di garanzia circa la sostenibilità economica – sotto il profilo della compatibilità con i vincoli di bilancio e dunque con il rispetto del patto di stabilità – degli accordi decentrati, subordinandone la sottoscrizione al previo esame dell'organo di revisione. L'ultimo capoverso prevede un termine (sollecitatorio) di 5 giorni a decorrere dalla data di sottoscrizione, per l'invio degli accordi decentrati all'Agenzia provinciale per la contrattazione. La finalità della norma è di mettere l'Agenzia nelle condizioni di poter esercitare sollecitamente il controllo circa il rispetto degli ambiti di contrattazione.
- La **lettera z)** dispone la medesima durata sia per la parte economica che normativa del contratto collettivo degli enti locali. La durata è triennale, fatta salva comunque la possibilità per la contrattazione collettiva provinciale di stabilirne una diversa.
- La **lettera aa)** affronta il tema delicato della rappresentatività sindacale e della composizione delle delegazioni trattanti. La materia è stata oggetto di modifiche recenti a livello nazionale, tanto nel settore privato come in quello pubblico. La scelta operata dal DDL è estremamente rispettosa dell'autonomia delle parti e prevede che la rappresentatività e la composizione delle delegazioni sindacali possano essere (ri)disciplinate in sede contrattuale.
- 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.

  Il nuovo comma 100-*ter* dell'articolo 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.

  Le nuove figure di responsabilità dirigenziale esplicitamente affermate dal comma 100-*quater* potrebbero essere ricavate già in via sistematica dal complesso impianto dei principi-criteri animatori della riforma, a partire dall'affermazione del principio-guida di valenza generale (nuovo comma 2-*bis* dell'articolo 18 LR 10/1998) secondo il quale il dirigente opera con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro (codice civile articoli

2086 e 2104). Tuttavia i singoli aspetti della responsabilità dirigenziale vengono qui esplicitati e ribaditi uno ad uno: a) responsabilità per mancata segnalazione dei comportamenti di rilievo disciplinare del personale assegnato alle proprie strutture (indefettibile conseguenza dell'attribuzione ai dirigenti della competenza in materia disciplinare in base alle modifiche apportate ai commi 49 e 50 dell'articolo 18 LR 10/1998); b) responsabilità per omessa vigilanza sulla produttività e sull'efficienza della propria struttura; c) responsabilità per omessa vigilanza sul rispetto degli obblighi previsti dal codice di comportamento e dalle norme in materia di incompatibilità. 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. L'enfasi posta sugli aspetti della responsabilità dei dirigenti degli enti locali trova fondamento nella natura pubblicistica delle funzioni esercitate dai dirigenti.

- La **lettera cc)** consente ai dirigenti e ai titolari di incarichi direttivi (limitatamente in questo ultimo caso ai comuni privi di figure dirigenziali), di delegare taluni atti rientranti nella loro competenza, definendo altresì i limiti temporali (...*per periodi di tempo determinato*...) i presupposti organizzativi (...*per specifiche e comprovate ragioni di servizio*...) l'estensione "materiale" (...*alcuni atti*... 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).
- La **lettera dd)** aggiorna un riferimento normativo alle intervenute abrogazioni e sostituzioni di disposizioni nazionali.
- La **lettera ee)** ridefinisce e chiarisce la materia 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 e negli altri enti locali. In ogni caso i contratti possono essere stipulati (con le modalità ed i limiti previsti dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi) solo per la copertura di posti (dirigenziali o direttivi) previsti nella dotazione organica e solo con persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'amministrazione comunale. Non è più prevista la facoltà di concedere l'integrazione del trattamento economico con un'indennità *ad personam.*
- La **lettera ff)** chiarisce che ai collaboratori assunti con contratto a tempo determinato si applicano i contratti collettivi di livello provinciale.
- La **lettera gg)** chiarisce che la risoluzione del rapporto di impiego scatta anche nell'ipotesi di affidamento di un incarico di direzione presso un'amministrazione diversa da quella di appartenenza.

L'**articolo 2** disciplina le modalità per la misurazione e la valutazione dei risultati dell'organizzazione e dei responsabili delle strutture, anche mediante forme di verifica del grado di soddisfazione dell'utenza. In particolare viene riservata all'autonomia normativa del comune la disciplina di un organismo indipendente di valutazione con il compito di verificare i risultati organizzativi raggiunti e di supportare la giunta nella valutazione del segretario comunale e del personale con incarico dirigenziale o direttivo.

L'abrogazione dei controlli di legittimità ad opera delle 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'**articolo 3** del disegno di 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.

La disposizione recata dall'**articolo 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, democraticità, eguaglianza e non discriminazione. La norma rimette all'autonomia regolamentare 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 deve considerarsi inderogabile ma non esaustiva, nel senso che i comuni potranno ampliarne ulteriormente l'ambito applicativo.
Rispetto agli elementi elencati, i comuni con propri atti dovranno individuare facendo ricorso ad appositi strumenti di informazione elettronica:
- gli indicatori di performance gestionale;
- i risultati dell'attività di misurazione della soddisfazione dei cittadini e degli utenti;
- il tasso di utilizzazione delle strutture e risorse in rapporto al perseguimento delle finalità istituzionali dell'ente;
- i risultati dell'attività di valutazione e misurazione effettuata.

In particolare si impone ai comuni l'elaborazione e la comunicazione in forma disaggregata e specifica degli elementi relativi alla retribuzione del segretario comunale e dei dipendenti con incarico dirigenziale e dei dati sulle assenze del personale.

La disposizione prevista dall'**articolo 5** in materia di progressioni assicura il rispetto dei principi stabiliti dall'articolo 97 c. 3 Cost. ("agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede tramite concorso pubblico, salvo i casi stabiliti dalla legge") facendo proprio l'insegnamento della giurisprudenza costituzionale in materia di progressioni (giuridiche) verticali. L'accesso ai nuovi posti deve essere riservato per almeno il 50% all'ingresso dall'esterno, per cui la mobilità verticale si attua di norma nell'ambito delle procedure concorsuali (pubbliche) per le quali è possibile, nei limiti sopra indicati, prevedere una riserva di posti. Solo nel caso in cui occorra coprire un unico posto, in relazione ad una

determinata figura professionale, nell'impossibilità di applicare la percentuale sopra indicata, sarà possibile effettuare una procedura interamente riservata da compensare successivamente con un concorso pubblico per la copertura di un'(unica) altra figura professionale. Infatti, se i posti da coprire sono più di uno, occorrerà sempre bandire una procedura concorsuale pubblica, con eventuale riserva di posti a favore di dipendenti interni per una percentuale non superiore al 50% dei posti messi a concorso.
Per quanto riguarda le progressioni economiche verticali (ossia quelle all'interno della stessa categoria per i dipendenti dei comuni della provincia di Trento) si prevede che le medesime si svolgano con le procedure selettive previste dalla contrattazione collettiva, che devono tener conto sia della valutazione che del merito.
In relazione alle progressioni economiche orizzontali, le stesse rimangono disciplinate dalla contrattazione collettiva che dovrà tener conto della valutazione e del merito.

L'**articolo 6** aggiorna alla nuova normativa di attuazione introdotta dal decreto legislativo 23 maggio 2005 n. 99 le modalità di certificazione/attestazione 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, rispettivamente per i residenti e per i non residenti. Nella seconda parte specifica che i candidati possono scegliere in quale lingua (italiana o tedesca) intendono sostenere le singole prove di esame, con obbligo comunque di utilizzare entrambe le lingue.

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

Il **Capo II** reca disposizioni sulla parificazione fra donne e uomini negli enti locali.

L'**articolo 8** impone 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 impegnerà le amministrazioni ad attivarsi entro tempi certi e con misure organizzative (in materia di organico, di formazione e di aggiornamento del personale) ben definite, così da garantire la graduale rimozione delle situazioni di svantaggio per il genere sottorappresentato (comma 3).

L'**articolo 9** obbliga i comuni di maggiori dimensioni demografiche a pubblicare nel proprio sito istituzionale alcuni dati statistici sulla proporzione dei due generi.

L'**articolo 10** introduce "un'azione positiva" volta a rimuovere – gradualmente e in prospettiva - lo squilibrio di genere, stabilendo che in occasione di assunzioni di personale sia data, a parità di merito e dopo aver rispettato i titoli di preferenza previsti dalla normativa vigente, la preferenza al genere meno rappresentato, anziché come attualmente al candidato più giovane di età.

L'**articolo 11** impegna gli enti locali ad adottare modalità organizzative e articolazioni dell'orario di lavoro tali da conciliare le esigenze familiari con quelle professionali, anche in favore dei dirigenti. L'attuazione in concreto delle misure organizzative di conciliazione famiglia-lavoro - in tempi prestabiliti e verificabili - è garantita dal comma 2, che dispone l'inserimento di apposite azioni positive nei piani di parità previsti dall'articolo 8.

Il **Capo III** "Disposizioni in materia di segretari comunali" prevede innanzitutto – **articolo 12** - che le comunità della provincia di Trento istituiscano la propria sede segretarile, la cui classe di appartenenza sarà determinata alla stregua delle disposizioni regionali in materia di sedi segretarili comunali. Il comma 2 dello stesso articolo 12 rinvia alla sede contrattuale per la determinazione del trattamento economico aggiuntivo spettante al segretario comunale in caso di sede convenzionata con quella della comunità. Il comma 3 estende l'applicazione delle disposizioni regionali in materia di concorsi per le sedi segretarili comunali ai concorsi per le sedi segretarili delle comunità, equiparando altresì la valutazione del periodo di servizio prestato rispettivamente in sede segretarile comunale e di comunità (ovviamente per sedi di classe corrispondente).

L'**articolo 13,** rispetto alla disciplina vigente, impegna i comuni ad avviare sollecitamente le procedure per la copertura della sede (entro 90 giorni dalla vacanza) e a concluderle entro un termine perentorio ragionevolmente breve (un anno).

L'**articolo 14** corregge una previsione di automatismo (il parere si intende comunque favorevole) eccessivamente rigido nel procedimento di nomina di un segretario supplente o reggente.

L'**articolo 15** prevede due graduatorie distinte dei soggetti ai quali può essere conferito l'incarico di reggenza o supplenza delle sedi segretarili. La prima graduatoria è riservata a coloro che sono in possesso dell'abilitazione all'esercizio delle funzioni segretarili. Nella seconda graduatoria, da utilizzare in caso di esaurimento della graduatoria dei candidati in possesso dell'abilitazione, sono inseriti coloro che, pur non essendo in possesso dell'abilitazione, hanno frequentato con profitto i corsi di preparazione alle funzioni di segretario comunale.

L'**articolo 16** stabilisce una forma innovativa di convenzione temporanea per la supplenza delle sedi segretariali che può essere utilizzata dai comuni in alternativa alle modalità di supplenza fin qui previste.

Il **Capo IV** "Norme transitorie e finali" concede innanzitutto – **articolo 17** - un congruo termine (un anno dall'entrata in vigore della legge) ai comuni per adeguare i propri regolamenti e atti alle nuove disposizioni legislative, qualora nelle stesse non sia già previsto un termine diverso.

L'**articolo 18** differisce l'entrata in vigore di due disposizioni la cui immediata applicazione potrebbe comportare la risoluzione di contratti di lavoro stipulati in base alla disciplina attualmente vigente.

L'**articolo 19** dispone l'abrogazione esplicita di numerose disposizioni delle leggi regionali n. 2/1997, n. 10/1998, n. 4/1993 e n. 1/1983.

L'**articolo 20** 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.

L'**articolo 21** dispone l'entrata in vigore della legge il quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione sul bollettino ufficiale della Regione.

BEGLEITBERICHT

Dieser Gesetzentwurf, der in vier Kapitel und insgesamt 21 Artikel gegliedert ist, übernimmt im **I. Kapitel** die Grundsatzbestimmungen laut Gesetz vom 4. März 2009, Nr. 15 – *Ermächtigung an die Regierung zur Optimierung der Produktivität im öffentlichen Dienst und zur Förderung der Effizienz und Transparenz der öffentlichen Verwaltungen sowie Bestimmungen zur Erweiterung der Befugnisse des nationalen Wirtschafts- und Arbeitsrates und des Rechnungshofes,* indem er die Ordnung des Personals der Gemeinden der Region Trentino-Südtirol den neuen Grundsätzen und Organisationskriterien der öffentlichen Verwaltung wie Transparenz, Qualität, Effizienz, Leistungsprinzip, Prämien und Verantwortlichkeit der leitenden Beamten anpasst, die mit Gesetz Nr. 15/2009 eingeführt und dann mit gesetzesvertretendem Dekret vom 27. Oktober 2009, Nr. 150 – *Durchführung des Gesetzes vom 4. März 2009, Nr. 15 betreffend die Optimierung der Produktivität im öffentlichen Dienst und die Effizienz und Transparenz der öffentlichen Verwaltungen* vertieft wurden.
Im **II. Kapitel** werden Bestimmungen über die Gleichstellung von Frauen und Männern in den örtlichen Körperschaften eingeführt, wobei zum Teil der Inhalt des jüngst erlassenen Landesgesetzes der Autonomen Provinz Bozen vom 8. März 2010, Nr. 5 übernommen wird.
Das **III. Kapitel** ist den Gemeindesekretären gewidmet. An erster Stelle wird die Einstufung der Sekretariatssitze der in der Provinz Trient mit Landesgesetz vom 16. Juni 2006, Nr. 3 neu errichteten Gemeinschaften geregelt. Es folgen sodann Änderungen zu den Bestimmungen betreffend die Wettbewerbe, die Vertretung und die zeitweilige Amtsführung bei den Sekretariatssitzen. Überdies wird als Alternative zu der üblichen Vertretung bei den Sekretariatssitzen die Möglichkeit zeitweiliger Vereinbarungen eingeführt.
Das **IV. Kapitel** regelt die zeitliche Abfolge der Bestimmungen, enthält Übergangsbestimmungen und sieht für das Inkrafttreten einiger Bestimmungen einen unterschiedlichen Zeitpunkt vor. Ferner setzt es die Fristen und Modalitäten für die Anpassung der Gemeindeverordnungen und -akte vor.

Es folgt nun eine kurze Erläuterung der einzelnen vorgeschlagenen Gesetzesänderungen.

Wie bereits angedeutet, wird im **I. Kapitel** die Personalordnung der Gemeinden novelliert, um auch bei den örtlichen Körperschaften der Region die Grundsätze der Förderung der Transparenz, des Leistungsprinzips und der Produktivität im öffentlichen Dienst laut Gesetz Nr. 15/2009 einzuführen.

Der **Art. 1** besteht aus 28 Einzelbestimmungen – von Buchst. a) bis Buchst. gg) –, die eine Reihe von Änderungen zum Art. 18 des Regionalgesetzes vom 23. Oktober 1998, Nr. 10 enthalten. Bei der Gliederung wurden die Regeln der Gesetzgebungstechnik und nicht eine inhaltlich systematische Reihenfolge berücksichtigt.

- Mit dem **Buchst. a)** werden die Entscheidungen bezüglich der Organisation der Ämter und der Arbeitsverhältnisse ausschließlich den Verwaltungsorganen, d.h. den leitenden Beamten, den Gemeindesekretären und den Verantwortlichen der Diensteinheiten vorbehalten, sofern die jeweilige Gemeindesatzung im Sinne des Art. 4 des Regionalgesetzes vom 4. Jänner 1993, Nr. 1 – geändert durch das Regionalgesetz vom 22. Dezember 2004, Nr. 7 – nicht den politischen Organen bestimmte Verwaltungsbefugnisse zuerkennt. Die Organisation der Ämter wird also zur Gänze den Kollektivvertragsverhandlungen entzogen und nun mit Gesetz sowie mit Verordnungen oder Verwaltungsakten der Gemeinde geregelt. Die Verwaltungsorgane sind für die Realisierung der vom Gemeindeausschuss mit Haushaltsvollzugplan oder mit einem anderen Ausrichtungsakt festgesetzten Verwaltungsziele zuständig.
- Mit dem **Buchst. b)** wird der allgemeine Vorbehalt der Kollektivverhandlungen umgestülpt, der in den 90er Jahren mit der vertraglichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst eingeführt worden war: Nur wenn und soweit es das Regionalgesetz ausdrücklich gestattet, kann mit Kollektivvertrag eine anderslautende Regelung eingeführt werden. Die Sachgebiete laut dem nachfolgenden Buchst. c), mit dem im Art. 18 des RG Nr. 10/1998 der Abs. 6-bis eingefügt wird, werden weiterhin mit Kollektivvertrag geregelt.
- Mit dem **Buchst. c)** wird die Festlegung der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechte und Pflichten den Kollektivvertragsverhandlungen (in unserem Falle auf Landesebene) vorbehalten.
- Der **Buchst. d)** betrifft den direkten Übergang von Personal von einer Verwaltung zu einer anderen. Die Novelle beruht auf dem Grundsatz der Transparenz, da sie die Gemeinden verpflichtet, das Vorhandensein freier Planstellen bekannt zu geben, die sie durch den direkten Übergang von Personal anderer Körperschaften zu besetzen beabsichtigen.
- Mit dem **Buchst. e)** wird der Gemeinde die Regelung der Wiedereinstellung von Personal vorbehalten, wobei ausdrücklich festgehalten wird, dass sie nur bei Bedarf erlaubt ist. Demzufolge wird durch den Art. 19 des Gesetzentwurfs der Art. 32 des Regionalgesetzes vom 5. März 1993, Nr. 4 aufgehoben, in dem auf die im DPR vom 10. Jänner 1957, Nr. 3 mit seinen späteren Änderungen enthaltene Regelung verwiesen wurde.
- Der **Buchst. f)** bringt den Grundsatz der Trennung zwischen politischen Ausrichtungsbefugnissen und Verwaltungsbefugnissen zum Tragen, indem er die Zuständigkeit für die Genehmigung der Wettbewerbsrangordnungen im Allgemeinen dem von der Körperschaft bestimmten leitenden Beamten zuweist. Aufrecht bleibt jedenfalls die im Art. 4 des RG Nr. 1/1993 vorgesehene Möglichkeit für Gemeinden ohne leitende Beamte, in der jeweiligen Satzung außer dem Gemeindesekretär dem Bürgermeister, den Gemeindereferenten oder dem Gemeindeausschuss Verwaltungsbefugnisse zuzuerkennen.
- Mit dem **Buchst. g)** wird infolgedessen der Bezug auf den betreffenden Akt geändert: Da es sich um den abschließenden Akt eines Verfahrens oder einer Phase desselben handelt, besteht er nicht mehr in einem Beschluss des Ausschusses, sondern in einer Verwaltungsmaßnahme, sofern die Zuweisung von Verwaltungsbefugnissen an die

politischen Organe nicht ausdrücklich in der Satzung vorgesehen ist (s. Erläuterung zum Buchst. f).

- Mit dem **Buchst. h)** wird ein Gesetzesverweis geändert, da die Schiedskollegien durch die Aufhebung des Art. 19 Abs. 54, 55 und 56 des Regionalgesetzes Nr. 10/1998 – s. Art. 18 Abs. 1 Buchst. b) des Gesetzentwurfs – abgeschafft wurden.
- Mit den **Buchst. i), l), m), n) und o)** werden die Grundsätze und Modalitäten der Disziplinarstrafen laut Art. 7 des Gesetzes Nr. 15/2009 übernommen. Insbesondere gelten laut **Buchst. i)** als Voraussetzungen für die Unterzeichnung der Kollektivverträge die Übernahme der disziplinarrechtlichen Bestimmungen laut genanntem Art. 7 und die Gleichstellung des Aushangs der Disziplinarordnung am Eingang des Dienstsitzes mit deren Veröffentlichung auf der Internetseite der Körperschaft. Mit dem **Buchst. l)** wird die Zuständigkeit für die Verhängung aller Disziplinarstrafen dem von der Körperschaft bestimmten leitenden Beamten zugewiesen, während sie bisher – mit Ausnahme des mündlichen Verweises – in den Zuständigkeitsbereich des Ausschusses fiel. Es bleibt jedenfalls die Möglichkeit aufrecht, in der Satzung der Gemeinden mit einer Bevölkerung bis zu 10.000 Einwohnern anderslautende Bestimmungen vorzusehen, die den politischen Organen Verwaltungsbefugnisse zuweisen – s. Buchst. a) und f). Der **Buchst. m)** ist unmittelbar mit dem vorstehenden Buchstaben verbunden und bestätigt, dass der leitende Beamte im Allgemeinen über die Verhängung der Disziplinarstrafe nach Beendigung des entsprechenden Verfahrens (Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens, Ermittlungsverfahren, Vorschlag der Disziplinarmaßnahme und schließlich Übermittlung der Akte seitens der zuständigen Organisationseinheit an den Gemeindesekretär oder an den leitenden Beamten) entscheidet. Der zweite Satz betrifft die Gemeinden, die über keine für Disziplinarverfahren zuständige Organisationseinheit verfügen. In diesem Fall wird die entsprechende Befugnis dem Gemeindesekretär oder dem für die Verhängung von Disziplinarstrafen zuständigen Beamten anvertraut. Die **Buchst. n)** und **o)** betreffen das Verhältnis zwischen Disziplinar- und Strafverfahren, das gemäß Art. 55-*ter* des gesetzesvertretenden Dekrets vom 30. März 2001, Nr. 165 mit seinen späteren Änderungen geregelt wird. Eine Ausnahme besteht, falls der Verhängung der Disziplinarstrafe ein unwiderrufliches freisprechendes Urteil seitens des Strafgerichtes folgt. Im Abs. 2 des Art. 55-*ter* wird lediglich vorgesehen, dass der Bedienstete innerhalb einer sechsmonatigen Ausschlussfrist die Wiederaufnahme des Disziplinarverfahrens aufgrund des Ergebnisses des Strafverfahrens beantragen kann. Mit Buchst. o) wird hingegen die „Wiedereröffnung" des Disziplinarverfahrens von Amts wegen verfügt.
- Mit dem **Buchst. p)** sowie den **Buchst. r)** und **s)** werden die Abweichungen vom grundsätzlich ausschließlichen Charakter der Beschäftigung bei der öffentlichen Verwaltung zum Teil neu geregelt und (in Bezug auf die Bediensteten mit Vollzeitbeschäftigung oder mit Teilzeitbeschäftigung mit einer Arbeitszeit von über fünfzig Prozent der Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten) an die Bestimmungen angepasst, die für die Bediensteten der Provinzen Trient und Bozen vorgesehen sind. Es wird nämlich ausdrücklich die Möglichkeit vorgesehen, gelegentliche Erwerbstätigkeiten – auch im Landwirtschaftsbereich – auszuüben. Für die Bediensteten mit Teilzeitbeschäftigung mit einer Arbeitszeit bis zu höchstens fünfzig

Prozent der Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten werden nun die zulässigen Tätigkeiten ausdrücklich angegeben, die übrigens aufgrund des Verweises auf die staatlichen Bestimmungen bereits erlaubt waren. Die Ausübung der Erwerbstätigkeit setzt auf jeden Fall (unabhängig davon, ob es sich um eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung handelt) eine Ermächtigung voraus. Sie muss außerhalb der bei der öffentlichen Verwaltung vorgesehenen Arbeitszeit stattfinden und darf die ordnungsgemäße Dienstabwicklung bzw. die Diensterfordernisse nicht beeinträchtigen. Außerdem darf die Erwerbstätigkeit nicht unter Nutzung von Einrichtungen und Mitteln der Körperschaft ausgeübt werden. Der Grundunterschied zwischen Bediensteten mit Vollzeitbeschäftigung (Buchst. p) und den Teilzeitbeschäftigten mit einer Arbeitszeit von höchstens 50 Prozent der Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten (Buchst. r) besteht in der Art der Tätigkeit: Im ersten Fall darf sie nur gelegentlich ausgeübt werden, während es sich im zweiten Fall auch um eine kontinuierliche selbständige oder unselbständige Arbeitstätigkeit handeln kann. Die zur Nebentätigkeit ermächtigten Bediensteten mit Vollzeitbeschäftigung (oder mit einer Teilzeitbeschäftigung über 50 Prozent) dürfen ferner Vergütungen und Einkünfte von nicht mehr als 30 Prozent ihrer festen und ständigen Besoldung beziehen. Die Höchstgrenze gilt nicht für die laufenden Aufträge und Erwerbstätigkeiten, sondern erst für jene, die ab dem 1. Juli 2011 genehmigt werden. Im Falle der Teilzeitbeschäftigung kann die Körperschaft die Ermächtigung auf jeden Fall ablehnen, sofern sie innerhalb einer angemessenen Frist eine Vollzeitbeschäftigung anbietet (Buchst. r).

- Laut **Buchst. q)** dürfen die Körperschaften ihren ehemaligen Bediensteten, die eine Dienstaltersrente beziehen, für fünf Jahre nach ihrem Ausscheiden keine Aufträge erteilen.
- Mit dem **Buchst. t)** wird bestätigt, dass die Kollektivvertragsverhandlungen auf Landesebene und dezentral durchzuführen sind und dass in deren Rahmen die mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechte und Pflichten festzulegen sowie die Beziehungen zu den Gewerkschaften zu regeln sind. Nur aufgrund eines Regionalgesetzes können in den Kollektivvertragsverhandlungen weitere besondere Sachbereiche behandelt werden. Diese Bestimmung steht in Verbindung mit dem Buchst. c), dem Buchst. b), der den bisher geltenden Vorbehalt zugunsten der Kollektivvertragsverhandlungen umdreht, und dem Buchst. a), laut dem die Entscheidungen betreffend die Organisation der Ämter und die Arbeitsverhältnisse ausschließlich den Verwaltungsorganen zustehen.
- Mit **Buchst. u)** wird der Verweis auf aufgehobene Bestimmungen gestrichen.
- Der **Buchst. v)** führt zur Gewährleistung der wirtschaftlichen Tragbarkeit der dezentralen Abkommen die Überprüfung seitens eines Revisionsorgans ein, das die Vereinbarkeit mit den Haushaltsauflagen und folglich die Einhaltung des Stabilitätspaktes bestätigen muss, bevor sie unterzeichnet werden können. Im letzten Satz wird vorgesehen, dass die Abkommen innerhalb einer Frist von 5 Tagen ab ihrer Unterzeichnung an die Landesagentur für Kollektivvertragsverhandlungen zu übermitteln sind, damit diese umgehend die Beachtung der Verhandlungsbereiche überprüfen kann.
- Mit dem **Buchst. z)** wird die Gültigkeitsdauer sowohl für den rechtlichen als auch für den wirtschaftlichen Teil des Kollektivvertrags der örtlichen Körperschaften auf drei

Jahre festgelegt, unbeschadet der Möglichkeit, in den Kollektivvertragsverhandlungen auf Landesebene eine andere Dauer festzusetzen.

- Der **Buchst. aa)** beschäftigt sich mit dem heiklen Thema der Repräsentativität und der Zusammensetzung der Gewerkschaftsdelegationen. Auf staatlicher Ebene wurden diesbezüglich vor kurzem Änderungen sowohl im privaten als auch im öffentlichen Bereich eingeführt. Mit diesem Gesetzentwurf wird die Autonomie der Parteien vollkommen respektiert, da die Repräsentativität und die Zusammensetzung der Gewerkschaftsdelegationen mit Kollektivvertrag (neu) festgesetzt werden können.
- Mit dem **Buchst. bb)** wird eine Reihe wichtiger Bestimmungen in Bezug auf die Zuständigkeit und die Verantwortung der leitenden Beamten eingeführt: Diese sind nun für die Zuerkennung der zusätzlichen Besoldungselemente (einschließlich der Produktivitätsprämie) zuständig, wobei sie dafür die Verantwortung zu übernehmen haben. Insbesondere müssen sie die Produktivität des Personals sowie die Durchführung der regionalen Bestimmungen und der Ratsbeschlüsse auf dem Sachgebiet der Transparenz überprüfen.

  Aus dem neuen Abs. 100-*ter* des Art. 18 des RG Nr. 10/1998 geht hervor, dass die korrekte Ausübung der Bewertungs- und Kontrollaufgaben seitens der leitenden Beamten Voraussetzung für die Bewertung derselben und für die damit verbundene Entrichtung oder Nichtentrichtung des Ergebnisgehaltes ist. Sollte der leitende Beamte die Bewertungsverfahren nicht eingeleitet haben, so wird das Ergebnisgehalt bis zum Abschluss derselben nicht entrichtet.

  Die neuen Verantwortungen der leitenden Beamten laut Abs. 100-*quater* könnten eigentlich schon aus dem komplexen Regelwerk von Grundsätzen und Kriterien abgeleitet werden, die der Reform zugrunde liegen, allen voran das allgemeine Leitprinzip (neuer Abs. 2-*bis* des Art. 18 des RG Nr. 10/1998), nach dem der leitende Beamte mit den Fähigkeiten und Zuständigkeiten eines privaten Arbeitgebers handelt (Art. 2086 und Art. 2104 des Zivilgesetzbuchs). Unter Buchst. bb) werden die einzelnen Aspekte allerdings ausdrücklich aufgelistet: A) Verantwortung für die nicht erfolgte Meldung disziplinwidriger Verhalten seitens des der eigenen Organisationseinheit zugeteilten Personals (es handelt sich dabei um die selbstverständliche Folge der Änderungen zu den Abs. 49 und 50 des Art. 18 des RG Nr. 10/1998, mit denen den leitenden Beamten die Zuständigkeit im Disziplinarwesen zugewiesen wurde); B) Verantwortung für die unterlassene Überwachung der Produktivität und Effizienz der eigenen Organisationseinheit; C) Verantwortung für unterlassene Überwachung der Einhaltung der Verhaltensregeln und der Bestimmungen über die Unvereinbarkeit. In diesen Fällen führt die Feststellung einer Nichterfüllung seitens des leitenden Beamten je nach deren Schwere zur Nichtentrichtung (eines Teiles) des Ergebnisgehaltes. Der Verantwortung der leitenden Beamten der örtlichen Körperschaften wurde aufgrund der öffentlich-rechtlichen Natur ihrer Funktionen besondere Bedeutung beigemessen.
- Mit dem **Buchst. cc)** wird den leitenden Beamten und (nur in den Gemeinden, die keine leitenden Beamten haben) den Beamten mit Direktionsaufträgen die Möglichkeit eingeräumt, einige in ihre Zuständigkeit fallenden Amtshandlungen zu übertragen. Dabei werden die zeitlichen Grenzen (... *für befristete Zeiträume* ...), die organisatorischen Voraussetzungen (... *aus besonderen und begründeten dienstlichen Erfordernissen*), die Reichweite (... *einige ... Amtshandlungen,* d.h. nicht deren

Gesamtheit oder ganze Kategorien von Amtshandlungen) und die vom Beauftragten zu erfüllenden Voraussetzungen (dieser muss ein Beamter derselben Organisationseinheit und in den höheren Funktionsrängen eingestuft sein) angegeben.

- Mit dem **Buchst. dd)** wird ein Gesetzesverweis den eingetretenen Aufhebungen und Ersetzungen staatlicher Bestimmungen angepasst.
- Der **Buchst. ee)** enthält eine neue und übersichtlichere Regelung der befristeten Verträge mit verwaltungsexternen Personen zwecks Zuweisung der Aufträge als leitende Beamte und der Direktionsaufträge bei den Körperschaften, die Stellen für leitende Beamte vorsehen, sowie bei den sonstigen örtlichen Körperschaften. Auf jeden Fall können die Verträge (nach den Modalitäten und in den Grenzen, die in der Ordnung der Ämter und der Dienste vorgesehen sind) nur für die Besetzung von planmäßigen Stellen (für leitende Beamte oder für Beamte mit Direktionsaufträgen) und nur mit Personen mit besonderer und nachgewiesener, im Stellenplan der Gemeindeverwaltung nicht vorhandener beruflicher Qualifikation abgeschlossen werden. Ferner kann die Besoldung nicht mehr durch eine Zulage „*ad personam*" ergänzt werden.
- Mit dem **Buchst. ff)** wird geklärt, dass auf die mit befristetem Arbeitsverhältnis eingestellten Mitarbeiter die Landeskollektivverträge Anwendung finden.
- Mit dem **Buchst. gg)** wird geklärt, dass das Dienstverhältnis auch dann von Rechts wegen aufgelöst wird, wenn der Bedienstete bei einer anderen Verwaltung mit einem Direktionsauftrag betraut wird.

Im **Art. 2** werden die Modalitäten für die Messung und Bewertung der Ergebnisse der Organisation und der Verantwortlichen der Organisationseinheiten geregelt, die auch durch Ermittlung der Nutzerzufriedenheit erfolgen kann. Insbesondere wird der Verordnungsautonomie der Gemeinde überlassen, die Errichtung eines unabhängigen Bewertungsgremiums zu regeln, das die erzielten Organisationsergebnisse zu überprüfen und den Gemeindeausschuss bei der Bewertung des Gemeindesekretärs, der leitenden Beamten und der Beamten mit Direktionsaufträgen zu unterstützen hat.

Die Aufhebung der Gesetzmäßigkeitskontrolle durch die Landesregierungen aufgrund der Reform des V. Titels der Verfassung hat für die Gemeinden die Anerkennung ihrer Autonomie sowie vollen institutionellen Würde mit sich gebracht. Die Rechtsordnung hat zusätzlich zur Kontrolle durch die Rechnungsprüfer eine Art interne Revision (die sog. Gebarungskontrolle) vorgesehen, um die Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der Verfahren sowie der Verwaltungstätigkeit und deren Übereinstimmung mit dem Inhalt der Planungsinstrumente zu gewährleisten. Mit dem **Art. 3** des Gesetzentwurfes wird vorgesehen, dass die Gemeindesatzungen den Gemeindenverband der entsprechenden Provinz mit der Unterstützung, Kontrolle und Revision der Verwaltungstätigkeit beauftragen können. Die Fristen und Modalitäten der Unterstützungs- und Revisionstätigkeit, insbesondere was die Möglichkeit zur Einleitung der Kontrolle auf Antrag einer gewissen Anzahl von Gemeinderatsmitgliedern anbelangt, werden in der Satzung und durch die mit dem Gemeindenverband abgeschlossenen Vereinbarung bestimmt, um auf diese Weise die Einleitung von Verwaltungsstreitverfahren abzuwenden.

Mit der im **Art. 4** enthaltenen Bestimmung wird der Grundsatz der Transparenz in Bezug auf die verschiedenen Aspekte der Verwaltungstätigkeit der örtlichen Körperschaften konkret umgesetzt. Aus der Bestimmung geht klar hervor, dass die Transparenz nicht nur ein Grundsatz ist, auf dem sich die Tätigkeit der öffentlichen Verwaltungen an und für sich stützen sollte, sondern auch ein Instrument für die Überprüfung der Achtung der weiteren Grundsätze und Werte, nach denen sich die Tätigkeit der örtlichen Körperschaften (und der öffentlichen Verwaltung im Allgemeinen) laut Verfassung zu richten hat: gute Führung, Demokratie, Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung. Die konkrete Festlegung der Aspekte und Ergebnisse der Verwaltungstätigkeit der Körperschaft, die der Öffentlichkeit zur Kenntnis zu bringen sind, wird der Verordnungsautonomie der Gemeinden überlassen. Die Aufzählung der zu veröffentlichenden Daten und Informationen gilt als bindend, aber nicht als erschöpfend und kann von den Gemeinden erweitert werden.
Die Gemeinden – die sich der elektronischen Informationskanäle bedienen müssen – bestimmen mit eigenen Maßnahmen Folgendes:
- die Indikatoren der Verwaltungsergebnisse;
- die Ergebnisse der Ermittlung der Bürger- und Nutzerzufriedenheit;
- den Nutzungsgrad der Strukturen und Ressourcen im Verhältnis zu den erreichten institutionellen Zielsetzungen der Körperschaft;
- die Ergebnisse der durchgeführten Bewertungen und Messungen.

Die Gemeinden müssen insbesondere in aufgeschlüsselter Form die Daten über die Besoldung des Gemeindesekretärs und der leitenden Beamten sowie über die Abwesenheiten des Personals bekannt geben.

Die im **Art. 5** enthaltene Bestimmung passt sich an die Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs auf dem Sachgebiet des (dienstrechtlichen) Aufstiegs an und gewährleistet somit die Einhaltung der im Art. 97 Abs. 3 der Verfassung enthaltenen Grundsätze („Der Zutritt zu den Stellen der öffentlichen Verwaltung erfolgt, vorbehaltlich der durch Gesetz bestimmten Fälle, durch Wettbewerb"). Der Zugang zu den neuen Stellen muss zu mindestens 50 % verwaltungsfremden Personen vorbehalten sein, so dass der Aufstieg in der Regel durch (öffentliche) Wettbewerbsverfahren erfolgt, die innerhalb der oben angegebenen Grenzen einen Stellenvorbehalt vorsehen dürfen. Ausschließlich internen Bediensteten vorbehaltene Wettbewerbe sind nur in dem Fall zulässig, dass eine einzige Stelle für ein bestimmtes Berufsbild zu besetzen ist und daher der genannte Prozentsatz nicht eingehalten werden kann. Zum Ausgleich muss aber dann für die Besetzung einer (einzigen) Stelle in einem anderen Berufsbild ein öffentlicher Wettbewerb ausgeschrieben werden. Für die Besetzung mehrerer Stellen sind nämlich immer öffentliche Wettbewerbe auszuschreiben, in denen nicht mehr als 50 Prozent der Stellen den internen Bediensteten vorbehalten werden dürfen.
Der Aufstieg innerhalb derselben Berufs- und Besoldungsklasse erfolgt für die Bediensteten der Gemeinden in der Provinz Trient mittels der kollektivvertraglich vorgesehenen Auswahlverfahren, in denen sowohl die Bewertung als auch die Leistung berücksichtigt werden müssen.
Die horizontale Gehaltsentwicklung wird weiterhin kollektivvertraglich geregelt, wobei sowohl die Bewertung als auch die Leistung berücksichtigt werden.

Mit dem **Art. 6** werden die Modalitäten für die Bescheinigung der Sprachgruppenzugehörigkeit oder -angliederung zum Zwecke der Teilnahme an Wettbewerben für die Besetzung von Stellen in den Gemeinden der Provinz Bozen an die neuen Durchführungsbestimmungen laut gesetzesvertretendem Dekret vom 23. Mai 2005, Nr. 99 angepasst, wobei unterschieden wird, ob die Bewerber in der Provinz Bozen ansässig sind oder nicht. Im zweiten Teil wird festgelegt, dass die Bewerber die Sprache (Italienisch oder Deutsch) wählen können, in der sie die einzelnen Prüfungen abzulegen wünschen. Sie müssen auf jeden Fall beide Sprachen verwenden.

Mit dem **Art. 7** wird die Bestimmung laut Art. 33 Abs. 2 des Regionalgesetzes Nr. 4/1993 in Anbetracht des neuen gesetzlichen Rahmens auf dem Sachgebiet der Abfertigung und der Zusatzvorsorge teilweise neu formuliert.

Das **II. Kapitel** enthält Bestimmungen über die Gleichstellung von Frauen und Männern in den örtlichen Körperschaften.

Durch den **Art. 8** wird den örtlichen Körperschaften mit einer Bevölkerung von über 30.000 Einwohnern vorgeschrieben, alle fünf Jahre einen Plan zur Förderung der Geschlechtergleichstellung zu erstellen; bei der Erstanwendung ist der Plan innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten des Gesetzes zu verabschieden. Der Plan soll die Verwaltungen dazu verpflichten, innerhalb vorgegebener Fristen und durch genau definierte Organisationsmaßnahmen (z. B. auf dem Sachgebiet des Stellenplanmanagements bzw. der Aus- und Weiterbildung des Personals) die Benachteiligung des unterrepräsentierten Geschlechts stufenweise abzubauen (Abs. 3).

Durch den **Art. 9** werden die größeren Gemeinden verpflichtet, einige statistische Daten bezüglich des Anteils der beiden Geschlechter auf ihrer Webseite zu veröffentlichen.

Mit dem **Art. 10** wird eine sog. „positive Maßnahme" eingeführt, die mittel- bis langfristig auf den graduellen Abbau des Gender-Ungleichgewichts abzielt. Es wird nämlich festgelegt, dass bei der Aufnahme von Personal – bei gleicher Bewertung und nach Beachtung der in den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Vorzugstitel – jeweils den Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts und nicht mehr den jüngeren Bewerbern der Vorzug zu geben ist.

Der **Art. 11** verpflichtet die örtlichen Körperschaften dazu, Organisations- und Arbeitszeitmodelle einzuführen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – auch für die leitenden Beamten – ermöglichen. Dass solche organisatorischen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf konkret und innerhalb vorgegebener und nachprüfbarer Fristen durchgeführt werden, soll der Abs. 2 gewährleisten: Dieser sieht nämlich vor, dass diesbezügliche „positive Maßnahmen" zu erarbeiten und in die im Art. 8 genannten Gleichstellungspläne aufzunehmen sind.

Im **III. Kapitel** „Bestimmungen auf dem Sachgebiet der Gemeindesekretäre" wird einleitend (**Art. 12**) festgelegt, dass die Gemeinschaften der Provinz Trient ihren eigenen Sekretariatssitz errichten und dass die jeweilige Einstufungsklasse gemäß den Regionalbestimmungen über die Gemeindesekretariatssitze festzusetzen ist. Durch Art. 12 Abs. 2 wird festgelegt, dass die Zusatzbesoldung des Gemeindesekretärs, der einen gemeinsamen Sekretariatssitz mit der Gemeinschaft hat, kollektivvertraglich zu regeln ist. Mit dem Abs. 3 werden die Regionalbestimmungen betreffend die Wettbewerbe für die Sekretariatssitze der Gemeinden auf die Wettbewerbe zur Besetzung der Sekretariatssitze der Gemeinschaften ausgedehnt. In diesem Zusammenhang wird der beim Sekretariatssitz einer Gemeinde und der beim Sekretariatssitz einer Gemeinschaft der entsprechenden Klasse geleistete Dienst hinsichtlich der Bewertung gleichgestellt.

Durch den **Art. 13** werden die Gemeinden – anders als in der geltenden Regelung vorgesehen – dazu verpflichtet, die Verfahren für die Besetzung des Sekretariatssitzes umgehend (binnen 90 Tagen ab Freiwerden des Sitzes) einzuleiten und sie innerhalb einer annehmbaren Ausschlussfrist (ein Jahr) abzuschließen.

Die durch den **Art. 14** eingeführte Änderung beseitigt den bisherigen starren Automatismus, nach dem bei der Ernennung eines amtsführenden oder stellvertretenden Sekretärs die fehlende Stellungnahme des Bürgermeisters der Nachbargemeinde als Zustimmung galt.

Im **Art. 15** werden zwei getrennte Rangordnungen von Anwärtern vorgesehen, denen der Auftrag zur Amtsführung oder Vertretung bei einem Sekretariatssitz erteilt werden kann. Die erste Rangordnung umfasst diejenigen, die im Besitz der Bescheinigung über die Befähigung zur Ausübung der Obliegenheiten eines Gemeindesekretärs sind. In der zweiten Rangordnung, auf die erst nach Ausschöpfung der ersten zurückgegriffen werden kann, scheinen diejenigen auf, die zwar keine Befähigung besitzen, jedoch die Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Obliegenheiten eines Gemeindesekretärs mit Erfolg besucht haben.

Durch den **Art. 16** wird die Möglichkeit einer innovativen „zeitweiligen Vereinbarung" für die Vertretung bei den Sekretariatssitzen eingeführt, auf welche die Gemeinden als Alternative zu den bisherigen Vertretungsmodalitäten zurückgreifen können.

Das **IV. Kapitel** enthält die „Übergangs- und Schlussbestimmungen". Mit dem **Art. 17** wird den Gemeinden eine angemessene Frist (ein Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes) für die Anpassung ihrer Akte und Verordnungen an die neuen Gesetzesbestimmungen eingeräumt, sofern Letztere keine andere Frist festlegen.

Durch den **Art. 18** wird das Inkrafttreten zweier Bestimmungen verschoben, deren unmittelbare Anwendung zur Auflösung von Arbeitsverträgen führen würde, welche aufgrund der geltenden Regelung abgeschlossen wurden.

Mit dem **Art. 19** wird die ausdrückliche Aufhebung zahlreicher Bestimmungen der Regionalgesetze Nr. 2/1997, 10/1998, 4/1993 und 1/1983 verfügt.

Im **Art. 20** wird festgelegt, dass sämtliche geltenden Regionalbestimmungen auf dem Sachgebiet der Personalordnung der Gemeinden in einem Einheitstext zu sammeln und zu koordinieren sind, der aufgrund eines entsprechenden Beschlusses des Regionalausschusses mit Dekret des Präsidenten der Region zu erlassen ist.

Schließlich wird mit **Art. 21** verfügt, dass das Regionalgesetz am fünfzehnten Tag nach seiner Veröffentlichung im Amtsblatt der Region in Kraft tritt.

DISEGNO DI LEGGE

MODIFICHE ALL'ORDINAMENTO DEL PERSONALE DELLE AMMINISTRAZIONI COMUNALI

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 s.m., con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola

GESETZENTWURF

ÄNDERUNGEN ZUR PERSONALORDNUNG DER GEMEINDEVERWALTUNGEN

I. KAPITEL

GRUNDSÄTZE FÜR DIE FÖRDERUNG DER TRANSPARENZ, DES LEISTUNGSPRINZIPS UND DER PRODUKTIVITÄT IM ÖRTLICHEN ÖFFENTLICHEN DIENST

Art. 1

Änderungen zum Regionalgesetz vom 23. Oktober 1998, Nr. 10

(1) Im Art. 18 des Regionalgesetzes vom 23. Oktober 1998, Nr. 10 werden nachstehende Änderungen vorgenommen:

a) Der Abs. 2 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:
„(2) Im Rahmen der Gesetze und der organisatorischen Maßnahmen werden die Entscheidungen bezüglich der Organisation der Ämter und die Maßnahmen betreffend die Organisation der Arbeitsverhältnisse ausschließlich von den zuständigen Verwaltungsorganen mit der Fähigkeit und den Befugnissen eines privaten Arbeitgebers – unbeschadet lediglich der Mitteilung an die Gewerkschaften, sofern in den Tarifverträgen vorgesehen –

informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti collettivi.";

getroffen. Bei der Bestimmung genannter Organe sind die in der Gemeindesatzung im Sinne des Art. 4 des Regionalgesetzes vom 4. Jänner 1993, Nr. 1 mit seinen späteren Änderungen eventuell vorgesehenen Bestimmungen zu berücksichtigen.";

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*.";

b) Der Abs. 4 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:
„(4) Auf den mit Regionalgesetz geregelten Sachgebieten kann durch Tarifvertrag nur dann eine anderslautende Regelung eingeführt werden, wenn dies ausdrücklich vom Regionalgesetz gestattet ist oder wenn das entsprechende Sachgebiet gemäß Abs. 6-*bis* den Tarifverhandlungen vorbehalten ist.";

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.";

c) Nach Abs. 6 wird nachstehender Absatz eingefügt:
„(6-*bis*) Die Bestimmung der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechte und Pflichten ist den Tarifverhandlungen auf Landesebene vorbehalten.";

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";

d) Im Abs. 9 Buchst. c) wird nachstehender Satz hinzugefügt: „. Die Gemeinden geben die Verfügbarkeit freier Planstellen öffentlich bekannt, die durch direkten Übergang von Personal anderer Körperschaften zu besetzen sind";

e) nel comma 9 dopo la lettera d) è aggiunta la seguente nuova lettera:

"d-*bis*) qualora ne sussista l'interesse per l'amministrazione, mediante la

e) Im Abs. 9 wird nach Buchst. d) der nachstehende neue Buchstabe hinzugefügt:
„d-*bis*) je nach Bedarf bei der Gemeindeverwaltung durch

riammissione in servizio di personale cessato, sulla base della disciplina regolamentare fissata dall'ente.";

Wiedereinstellung von aus dem Dienst ausgeschiedenem Personal gemäß der von der Körperschaft festgelegten Regelung.";

f) nel comma 29 le parole "La giunta comunale" sono sostituite dalle parole "Il dirigente individuato dall'ente";

f) Im Abs. 29 werden die Worte „Der Gemeindeausschuß" durch die Worte „Der von der Körperschaft bestimmte leitende Beamte" ersetzt;

g) nel comma 34 le parole "della deliberazione" sono sostituite dalle parole "del provvedimento";

g) Im Abs. 34 werden die Worte „der Beschluß" durch die Worte „die Maßnahme" ersetzt;

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,";

h) Im Abs. 46 werden die Worte „unbeschadet der in den Absätzen 54, 55 und 56 enthaltenen Bestimmungen" durch die Worte „unbeschadet der im Regionalgesetz vorgesehenen Bestimmungen" ersetzt;

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.";

i) Der Abs. 47 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:
„(47) Voraussetzung für die endgültige Unterzeichnung der Landestarifverträge ist die Übereinstimmung der Disziplinarbestimmungen mit den Bestimmungen laut Art. 7 des Gesetzes vom 4. März 2009, Nr. 15 und die Gleichstellung des Aushangs der Disziplinarordnung am Eingang des Dienstsitzes mit deren Veröffentlichung auf der Internetseite der Körperschaft.";

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

l) Im Abs. 49 werden die Worte „– ausgenommen die mündlichen – werden mit Beschluß des Gemeindeausschusses verfügt. Die mündlichen Disziplinarmaßnahmen

struttura di assegnazione" sono sostituite dalle seguenti "sono adottati dal dirigente individuato dall'ente";

werden vom Verantwortlichen für die Organisationseinheit, der der Bedienstete zugeteilt ist, eingeleitet" durch die Worte „werden von dem von der Körperschaft bestimmten leitenden Beamten getroffen" ersetzt;

m) nel comma 50, le parole "alla giunta" sono sostituite dalle seguenti: "al dirigente che decide sulla 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 o al responsabile competente a irrogare le sanzioni, individuato dall'ente ai sensi del comma 101.";

m) Im Abs. 50 werden die Worte „dem Gemeindeausschuß die Akte" durch die Worte „die Akte dem leitenden Beamten, der über die Verhängung der Disziplinarmaßnahme entscheidet. Bei kleineren Verwaltungen, die über keine für die Disziplinarverfahren zuständige Organisationseinheit verfügen, wird diese Zuständigkeit vom Gemeindesekretär oder von dem für die Verhängung der Disziplinarmaßnahmen zuständigen Beamten ausgeübt, der im Sinne des Abs. 101 von der Körperschaft bestimmt wurde";

n) nel comma 52, le parole ", di procedimento penale in corso e di indagini preliminari penali" sono soppresse;

n) Im Abs. 52 werden die Worte „ , von laufenden Strafverfahren und von strafrechtlichen Vorermittlungen" gestrichen;

o) dopo il comma 52 è aggiunto il seguente nuovo comma:
"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.";

o) Nach dem Abs. 52 wird der nachstehende neue Absatz eingefügt:
„(52-*bis)* Unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 46 wird das Verhältnis zwischen Disziplinar- und Strafverfahren durch den Art. 55-*ter* des gesetzesvertretenden Dekrets vom 30. März 2001, Nr. 165 geregelt. In dem im Art. 55-*ter* Abs. 2 vorgesehenen Fall wird das Disziplinarverfahren von Amts wegen wieder eingeleitet.";

p) 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, compresa quella agricola; l'autorizzazione è revocata qualora l'attività esercitata influisca sulla regolarità del servizio;";

p) Im Abs. 57 Buchst. d) wird am Ende nachstehender Satz hinzugefügt: „Die gelegentliche Ausübung von Erwerbstätigkeiten, einschließlich der Landwirtschaft, außerhalb der Dienstzeit ist nach vorheriger Ermächtigung – unter Ausschluss der Nutzung von Einrichtungen und Mitteln der Körperschaft - erlaubt; die Ermächtigung wird widerrufen, wenn die ausgeübte Tätigkeit die ordnungsgemäße Dienstabwicklung beeinträchtigt."

q) nel comma 57 dopo la lettera d) è aggiunta la seguente nuova lettera:

"d-*bis*) non è consentito conferire incarichi a personale collocato in pensione di anzianità nel quinquennio successivo alla cessazione dal servizio.";

q) Im Abs. 57 wird nach Buchst. d) der nachstehende neue Buchstabe hinzugefügt:
„d-*bis*) die Erteilung von Aufträgen an Bedienstete, welche die Dienstaltersrente beziehen, ist für fünf Jahre nach dem Ausscheiden aus dem Dienst untersagt.";

r) il comma 58 è sostituito dal seguente:

"58. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale con orario non superiore al cinquanta per cento dell'orario a tempo pieno, può essere autorizzato 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.";

r) Der Abs. 58 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:
„(58) Die Bediensteten mit Teilzeitbeschäftigung, deren Arbeitszeit höchstens fünfzig Prozent der Arbeitszeit des vollzeitbeschäftigten Personals entspricht, können zur Ausübung einer selbständigen oder unselbständigen Erwerbstätigkeit ermächtigt werden, welche die Diensterfordernisse nicht beeinträchtigt und mit den institutionellen Tätigkeiten der Verwaltung vereinbar ist, wenn ihnen die Körperschaft nicht innerhalb einer angemessenen Frist eine Vollzeitbeschäftigung anbietet. Im Übrigen gelten weiterhin die staatlichen

Bestimmungen betreffend die Unvereinbarkeit und die Häufung von Arbeitsverhältnissen.";

s) dopo il comma 61 sono aggiunti i seguenti nuovi commi:

"61-*bis*. I compensi e i proventi 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 il trenta per cento del trattamento economico fisso e continuativo complessivo in godimento spettante al dipendente autorizzato. 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 dal 1° luglio 2011.";

s) Nach dem Abs. 61 werden nachstehende neue Absätze eingefügt:

„(61-*bis*) Die Vergütungen und die Einkünfte, die insgesamt für die im Sinne des Abs. 57 Buchst. d) genehmigten Erwerbstätigkeiten und Aufträge, einschließlich der Aufträge betreffend die wirtschaftlich-finanzielle Prüfung, bezogen werden, dürfen jährlich dreißig Prozent der dem ermächtigten Bediensteten zustehenden festen und ständigen Gesamtbesoldung nicht überschreiten. Der Bedienstete hat in seinem Antrag auf Ermächtigung die Einhaltung der oben genannten Höchstgrenze zu erklären."

„(61-*ter*) Die Höchstgrenze laut Abs. 61-*bis* wird auf die ab dem 1. Juli 2011 genehmigten Aufträge und Erwerbstätigkeiten angewandt.";

t) 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.";

t) Der Abs. 67 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:

„(67) Die Tarifverhandlungen werden auf Landesebene sowie dezentral durchgeführt und regeln die Festlegung der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechte und Pflichten sowie die Sachgebiete, welche die Beziehungen zu den Gewerkschaften betreffen.";

u) 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

u) Im Abs. 78 werden die Worte „laut Artikel 45 Absatz 8 des gesetzesvertretenden Dekretes vom 3. Februar 1993, Nr. 29 mit seinen

soppresse;

v) dopo il comma 78 è aggiunto il seguente:

"78-*bis*. Gli accordi decentrati prima della loro sottoscrizione sono esaminati dall'organo di revisione per l'attestazione della loro compatibilità con i vincoli di bilancio. La mancanza dell'attestazione non consente la sottoscrizione degli accordi. Gli accordi sono inviati all'Agenzia provinciale per la contrattazione entro 5 giorni dalla sottoscrizione";

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.";

aa) il comma 84 è sostituito dal seguente:

"84. La rappresentatività e la composizione delle delegazioni sindacali possono essere ridisciplinate con contratto collettivo.";

bb) dopo il comma 100 sono aggiunti i seguenti nuovi commi:
"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

späteren Änderungen" gestrichen;

v) Nach Abs. 78 wird nachstehender Absatz eingefügt:
„(78-*bis*) Die dezentralen Abkommen werden vor ihrer Unterzeichnung vom Revisionsorgan zwecks Bestätigung ihrer Vereinbarkeit mit den Haushaltsauflagen überprüft. Bei fehlender Bestätigung können die Abkommen nicht unterzeichnet werden. Die Abkommen sind der Landesagentur für Kollektivvertragsverhandlungen innerhalb fünf Tagen nach ihrer Unterzeichnung zu übermitteln."

z) Der Abs. 80 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:
„(80) Der rechtliche und der wirtschaftliche Teil der Tarifverträge gelten – vorbehaltlich einer anderen bei den Tarifverhandlungen auf Landesebene festgelegten Dauer – für einen Zeitraum von drei Jahren."

aa) Der Abs. 84 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:
„(84) Die Repräsentativität und die Zusammensetzung der Gewerkschaftsdelegationen können mit Tarifvertrag neu festgesetzt werden."

bb) Nach dem Abs. 100 werden nachstehende neue Absätze eingefügt:
„(100-*bis*) Die leitenden Beamten sind für die Festsetzung der Ziele, der Projekte und der sonstigen förderbaren Tätigkeiten sowie für die Bewertung der von den Bediensteten erreichten kollektiven und individuellen Ergebnisse

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 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."

"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."

"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

aufgrund der von der Körperschaft festgelegten Kriterien zuständig. Die leitenden Beamten entscheiden über die Bewertung des zugeteilten Personals und zuerkennen – sofern es in ihre Zuständigkeit fällt – unter Beachtung der Tarifverträge und der eventuellen dezentralen Tarifverträge sowie der von der Körperschaft festgelegten Kriterien und Verfahren die zusätzlichen Besoldungselemente einschließlich der Produktivitätsprämie. Sie tragen die Verantwortung für die Überprüfung der Produktivität des Personals. Sie sind für die Durchführung der regionalen Bestimmungen und der Ratsbeschlüsse auf dem Sachgebiet der Transparenz verantwortlich."

„(100-*ter*) Die Bewertung der Bediensteten und die Amtshandlungen laut Abs. 100-*bis* sind wesentliche Voraussetzung für die Bewertung der leitenden Beamten. Werden die diesbezüglichen Verfahren nicht eingeleitet, wird das Ergebnisgehalt bis zum Abschluss derselben nicht entrichtet."

„(100-*quater*) Die leitenden Beamten sind für die nicht erfolgte Meldung disziplinwidrigen Verhaltens des der eigenen Organisationseinheit zugeteilten Personals, für die unterlassene Überwachung der Produktivität und Effizienz der eigenen Organisationseinheit sowie für die Verletzung der Verhaltensregeln und der Bestimmungen auf dem Sachgebiet der Unvereinbarkeit verantwortlich. In diesen Fällen ist es möglich, dass das

proporzione alla gravità delle inadempienze.";

cc) dopo il comma 101 è aggiunto in fine il seguente nuovo comma:
"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.";

dd) 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";

ee) 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

zustehende Ergebnisgehalt je nach Schwere der Nichterfüllung nicht in voller Höhe entrichtet wird.";

cc) Nach Abs. 101 wird nachstehender neuer Absatz eingefügt:
„(101-*bis*) Die leitenden Beamten und die Beamten mit Direktionsaufträgen – sofern Letztere einen Direktionsauftrag in einer Gemeinde ohne leitende Beamte haben – können für befristete Zeiträume und aus besonderen und begründeten dienstlichen Erfordernissen den Bediensteten der jeweiligen Diensteinheit, welche die höheren Berufsklassen bekleiden, einige in ihre Zuständigkeit fallenden Amtshandlungen übertragen.";

dd) Im Abs. 108 werden die Worte „in Artikel 20 des gesetzesvertretenden Dekretes vom 3. Februar 1993, Nr. 29" durch die Worte „in Art. 21 des gesetzesvertretenden Dekretes vom 30. Mai 2001, Nr. 165" ersetzt;

ee) Der Abs. 114 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:
„(114) In der Verordnung laut Art. 21 des Regionalgesetzes vom 4. Jänner 1993, Nr. 1 werden für die Körperschaften, in deren Stellenplan Stellen für leitende Beamte vorgesehen sind, Grenzen, Kriterien und Modalitäten für den Abschluss befristeter Verträge mit verwaltungsexternen Personen zwecks Zuweisung der planmäßig vorgesehenen Stellen für leitende Beamte und für Beamte mit

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 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 al mandato elettivo del sindaco in carica. Il trattamento economico è equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi a livello provinciale per il personale degli enti locali. 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.";

Direktionsaufträgen festgesetzt. Genannte Verträge werden für höchstens 20 Prozent der gesamten Planstellen für leitende Beamte bzw. für höchstens 10 Prozent der gesamten Planstellen für Beamte mit Direktionsaufträgen und jedenfalls jeweils für mindestens eine Stelle mit Personen mit besonderer und nachgewiesener, im Stellenplan der Verwaltung nicht vorhandener beruflicher Qualifikation abgeschlossen, welche die für die betreffende Stelle erforderlichen Voraussetzungen erfüllen. Bei den anderen öffentlichen Körperschaften werden in der Verordnung betreffend die Ordnung der Ämter und der Dienste Grenzen, Kriterien und Modalitäten für den Abschluss befristeter Verträge mit verwaltungsexternen Personen zwecks Zuweisung der im Stellenplan vorgesehenen Direktionsaufträge festgesetzt. Genannte Verträge werden für höchstens 10 Prozent der gesamten Planstellen der Körperschaft und jedenfalls für mindestens eine Stelle mit Personen mit besonderer und nachgewiesener, im Stellenplan der Verwaltung nicht vorhandener beruflicher Qualifikation abgeschlossen, welche die für die betreffende Stelle erforderlichen Voraussetzungen erfüllen. Die in diesem Absatz vorgesehenen Verträge gelten nur bis zum Ablauf der Amtszeit des amtierenden Bürgermeisters. Die Besoldung entspricht derjenigen, die in den geltenden Landestarifverträgen für

das Personal der örtlichen Körperschaften vorgesehen ist. Der Quotient, der sich aus der Anwendung der in diesem Absatz vorgesehenen Prozentsätze ergibt, wird auf die nächst niedrigere ganze Zahl abgerundet, wenn die erste Dezimalziffer kleiner als 5 ist; er wird auf die nächst höhere ganze Zahl aufgerundet, wenn sie gleich oder höher als 5 ist.";

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

ff) Im Abs. 115 wird am Ende nachstehender Satz hinzugefügt: „Auf die mit befristetem Arbeitsverhältnis eingestellten Mitarbeiter werden die Landestarifverträge angewandt.";

gg) nel comma 116 dopo le parole "compiti dirigenziali" sono aggiunte le parole "o direttivi".

gg) Im Abs. 116 werden die Worte „mit Führungsaufgaben" durch die Worte „mit Führungs- oder Direktionsaufgaben" ersetzt.

Art. 2
Misurazione e valutazione delle prestazioni

1. Al fine di promuovere il merito e il miglioramento delle prestazioni, con regolamento o atto amministrativo 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.

Art. 2
Messung und Bewertung der Leistungen

(1) Zur Förderung des Dienstleistungsprinzips und zur Steigerung der Leistungen führt die Gemeinde mit Verordnung oder Verwaltungsakt geeignete Verfahren für die Messung und Bewertung der von der Organisation und den Verantwortlichen der Organisationseinheiten erzielten Ergebnisse – auch durch Ermittlung der Nutzerzufriedenheit, Überprüfung der Steigerung der Dienstleistungsqualität und durch eventuelles Vergleichen der eigenen Leistungen mit ähnlichen Leistungen

2. I comuni disciplinano in particolare l'istituzione, da effettuarsi singolarmente o in forma associata entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, di un organismo indipendente di valutazione composto da non più di tre membri esterni scelti fra persone esperte in materie di pubblica amministrazione. I componenti non devono avere interessi di qualsiasi natura in conflitto con le funzioni dell'organismo. In alternativa possono avvalersi degli organismi eventualmente istituiti dai consorzi dei comuni.

(2) Die Gemeinden regeln im Besonderen die Errichtung eines unabhängigen Bewertungsgremiums, das aus höchstens drei verwaltungsexternen Mitgliedern besteht, die unter Experten auf dem Sachgebiet der öffentlichen Verwaltung ausgewählt werden. Das Gremium muss von der einzelnen Gemeinde oder von mehreren Gemeinden zusammen binnen eines Jahres nach Inkrafttreten dieses Gesetzes errichtet werden. Die Mitglieder dürfen keine Interessen jedweder Art haben, die mit den Aufgaben des Gremiums im Konflikt stehen. Alternativ dazu können die Gemeinden auf die eventuell von den Gemeindenverbänden errichteten Gremien zurückgreifen.

3. L'organismo verifica i risultati organizzativi raggiunti, predisponendo apposita relazione. Propone alla giunta comunale la valutazione annuale del segretario comunale e del personale con incarico dirigenziale o direttivo in base alla realizzazione degli obiettivi assegnati con il piano esecutivo di gestione o con altro atto di indirizzo.

(3) Das Gremium überprüft die erzielten Organisationsergebnisse und erstellt hierzu einen Bericht. Es unterbreitet dem Gemeindeausschuss jährlich einen Vorschlag zur Bewertung des Gemeindesekretärs und der leitenden Beamten bzw. der Beamten mit Direktionsaufträgen entsprechend der Verwirklichung der mit dem Haushaltsvollzugsplan oder einer sonstigen Richtlinie vorgegebenen Zielsetzungen.

4. La proposta di valutazione del personale di cui al comma 3 è effettuata, esperito un confronto preliminare con gli interessati, anche sulla base delle relazioni previste dal comma 100 dell'articolo 18 della legge regionale n. 10 del 1998 e degli altri strumenti di verifica predisposti dall'amministrazione. La conferma o la revoca degli incarichi dirigenziali e direttivi è

(4) Der Vorschlag zur Bewertung des Personals laut Abs. 3 wird nach vorheriger Besprechung mit den betroffenen Bediensteten auch aufgrund der Berichte laut Art. 18 Abs. 100 des Regionalgesetzes Nr. 10/1998 sowie aufgrund der sonstigen von der Verwaltung vorgesehenen Beurteilungsinstrumente erstellt. Die Bestätigung oder der Widerruf der Aufträge

connessa anche alle risultanze della valutazione.

der leitenden Beamten bzw. der Direktionsaufträge hängt auch vom Bewertungsergebnis ab.

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 23 ottobre 1998, n. 10 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. 3

Interne Revision

(1) Zur Anwendung der Gebarungskontrolle gemäß Art. 17 Abs. 99 und 100 des Regionalgesetzes vom 23. Oktober 1998, Nr. 10 und zur Gewährleistung der Rechtsmäßigkeit und Ordnungsmäßigkeit der Akte, der Wirksamkeit, Effizienz und Wirtschaftlichkeit von Verfahren und Tätigkeiten sowie deren Übereinstimmung mit dem Inhalt der Planungsinstrumente kann in der Gemeindesatzung vorgesehen werden, dass der Gemeindenverband der jeweiligen Provinz mit der Unterstützung, Kontrolle und Revision der Verwaltungstätigkeit beauftragt wird.

(2) Der Dienst wird durch eine spezielle Vereinbarung geregelt, in der Gegenstand, Fristen und Modalitäten der Unterstützungs- und Revisionstätigkeit sowie geeignete Mittel und Verfahren für den Zugang zu den Informationen und für die darauf folgende Übermittlung von Gutachten, Berichten und Mitteilungen festgelegt werden.

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,

Art. 4

Transparenz

(1) Die Gemeinden bestimmen mit Ratsbeschluss binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes die über die verfügbaren elektronischen

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.

Art. 5

Progressioni

1. All'articolo 19 della legge regionale 5 marzo 1993, n. 4, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) nel comma 3 dopo la parola "salvo" sono inserite le seguenti: ", in caso di procedure riservate o con riserva di posti al personale dipendente,";

b) il comma 4 è sostituito dai seguenti:

"4. L'ente, nell'ambito della programmazione pluriennale del fabbisogno di personale, garantisce il rispetto dei principi stabiliti dall'articolo 97

Informationskanäle zu veröffentlichenden Daten und Informationen in Bezug auf die Tätigkeit der Organisationseinheiten und des Personals, den bei den Bürgern und Nutzern festgestellten Zufriedenheitsgrad, sämtliche organisatorischen Aspekte, die Indikatoren der Verwaltungsergebnisse und der Nutzung der Ressourcen für die Ausübung der institutionellen Aufgaben, die Ergebnisse der von den zuständigen Organen durchgeführten Messungen und Bewertungen sowie die Daten über die aus den Tarifverhandlungen hervorgehende Besoldung des Gemeindesekretärs und der leitenden Beamten und die Abwesenheiten des Personals.

(2) Die Bediensteten, die Beziehungen zur Öffentlichkeit haben, müssen ihren Namen gemäß den von der Körperschaften bestimmten Modalitäten kenntlich machen.

Art. 5

Aufstieg

(1) Im Art. 19 des Regionalgesetzes vom 5. März 1993, Nr. 4 werden nachstehende Änderungen vorgenommen:

a) Im Abs. 3 werden nach dem Wort „unbeschadet" folgende Worte eingefügt: „ – im Falle von dem bediensteten Personal vorbehaltenen Verfahren oder im Falle von Verfahren mit Stellenvorbehalt für das bedienstete Personal –";

b) Der Abs. 4 wird durch nachstehende Absätze ersetzt:

„(4) Die Körperschaft gewährleistet im Rahmen der mehrjährigen Planung des Personalbedarfs die Beachtung der Grundsätze laut Art. 97 der Verfassung

della Costituzione, prevedendo che l'accesso ai nuovi posti sia riservato in misura non inferiore al cinquanta per cento all'ingresso dall'esterno. Il rispetto della predetta percentuale può essere assicurato anche con compensazione tra le diverse figure professionali. Nelle procedure per la copertura di più posti deve essere comunque assicurata la percentuale di accesso dall'esterno in misura non inferiore al cinquanta per cento."

"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."

"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."

und legt fest, dass der Zugang zu den neuen Stellen zu mindestens fünfzig Prozent verwaltungsfremden Personen vorbehalten ist. Die Einhaltung genannten Prozentsatzes kann auch durch einen Ausgleich unter den verschiedenen Berufsbildern gewährleistet werden. In den Verfahren für die Besetzung mehrerer Stellen muss jedenfalls gewährleistet sein, dass für mindestens 50 Prozent der Stellen der Zugang von außen vorgesehen wird."

„(4-*bis*) In den Gemeinden der Provinz Trient werden für die Gehaltsentwicklung innerhalb ein und derselben Kategorie, die laut Tarifvertrag durch Auswahlverfahren erfolgt, die Bewertung und die Leistung berücksichtigt."

„(4-*ter*) In den Gemeinden der Provinz Bozen wird die berufliche Entwicklung innerhalb ein und derselben Funktionsebene mit Tarifvertrag geregelt, welcher die Bewertung und die Leistung berücksichtigt."

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 i seguenti documenti:

a) se residenti in provincia di Bolzano, il certificato di appartenenza o di aggregazione al gruppo linguistico

Art. 6

Sprachgruppen

(1) Im Art. 17 des Regionalgesetzes Nr. 4/1993 wird der Abs. 1 durch nachstehende Absätze ersetzt:

„(1) Die Teilnehmer an Wettbewerben für die Besetzung von Stellen in den Gemeinden der Provinz Bozen müssen dem Zulassungsgesuch in einem verschlossenen Umschlag nachstehende Unterlagen beifügen:

a) wenn in der Provinz Bozen ansässig: die Bescheinigung laut Art. 20-*ter* Abs. 3 des DPR vom 26. Juli 1976, Nr. 752 mit

previsto dall'articolo 20-*ter*, comma 3, del DPR 26 luglio 1976, n. 752 e s.m.;

b) se non residenti in provincia di Bolzano, una dichiarazione di appartenenza o di aggregazione al gruppo linguistico.

"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. Almeno una prova, a scelta del candidato, deve essere comunque sostenuta nella lingua diversa rispetto a quella indicata. "

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."

seinen späteren Änderungen über die Sprachgruppenzugehörigkeit bzw. -angliederung;

b) wenn nicht in der Provinz Bozen ansässig: eine Erklärung über die Sprachgruppenzugehörigkeit bzw. -angliederung."

„(1-*bis*) Die Bewerber haben die Möglichkeit, die Prüfungen in italienischer oder in deutscher Sprache abzulegen, je nachdem, was sie im Zulassungsgesuch angegeben haben. Auf jeden Fall muss mindestens eine Prüfung nach Wahl der Bewerberin/des Bewerbers in der anderen Sprache abgelegt werden."

Art. 7
Auswirkungen des Ausscheidens aus dem Dienst

(1) Im Art. 33 des Regionalgesetzes Nr. 4/1993 wird der Abs. 2 durch nachstehenden Absatz ersetzt:
„(2) Hinsichtlich der Abfertigung und der Zusatzvorsorge werden auf die Gemeindebediensteten die für die Bediensteten der jeweiligen Provinz vorgesehenen Bestimmungen angewandt."

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.

II. KAPITEL

BESTIMMUNGEN ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DEN ÖRTLICHEN KÖRPERSCHAFTEN

Art. 8
Gleichstellungspläne

(1) Die örtlichen Körperschaften mit einer Bevölkerung von über 30.000 Einwohnern erstellen Pläne für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter mit der Bezeichnung „Gleichstellungspläne".

(2) Die Gleichstellungspläne werden für einen Zeitraum von fünf Jahren erstellt und regelmäßig überprüft.

(3) In den Gleichstellungsplänen wird festgesetzt, innerhalb welcher Frist, mit welchen Maßnahmen im Rahmen der Organisation, des Personals sowie der Aus- und Weiterbildung und in welchen Organisationseinheiten die eventuelle Unterrepräsentation eines Geschlechtes und eventuell bestehende Benachteiligungen des unterrepräsentierten Geschlechtes abgebaut und stufenweise behoben werden müssen.

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.

(4) In den Gleichstellungsplänen ist vorzusehen, dass im Falle eines Planstellenabbaus der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts – mit Bezug auf die einzelnen Funktionsebenen und Führungspositionen – zumindest gleich bleiben muss.

(5) Bei der Erstanwendung sind die Gleichstellungspläne innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu erlassen.

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;

Art. 9

Erhebung von statistischen Daten der örtlichen Verwaltungen

(1) Die örtlichen Körperschaften laut Art. 8 veröffentlichen jedes Jahr auf ihrer Webseite unter Beachtung der Bestimmungen betreffend den Schutz der personenbezogenen Daten die nach folgender Aufschlüsselung ermittelten statistischen Daten bezüglich des Anteils der beiden Geschlechter:

a) Diensteinheiten oder ähnliche organisatorische Einheiten;
b) Art des Dienstverhältnisses;
c) Funktionsebene oder Kategorie;
d) Aufgaben;
e) Voll- und Teilzeitbeschäftigung (getrennt nach den verschiedenen Formen);
f) Gehaltsklassen, unter Berücksichtigung der Produktivitätsprämien, Zulagen und individuellen Gehaltserhöhungen;
g) Lohnsumme, getrennt nach Männern und Frauen;
h) Alter;
i) Bildungsgrad der Bediensteten;

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.

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.

l) Familienstand und Anzahl sowie Alter der Kinder der Bediensteten.

(2) Weiters müssen die Daten über die Anzahl der Frauen und Männer veröffentlicht werden, die nach der letzten Veröffentlichung:
a) Aufgaben der obersten Stufe übernommen haben;
b) an Aus- und Weiterbildungskursen teilgenommen haben;
c) Produktivitätsprämien, Zulagen oder individuelle Gehaltserhöhungen erhalten haben;
d) Diensteinheit, Amt oder organisatorische Einheit gewechselt haben.

Art. 10
Aufnahme in den Dienst

(1) Bei gleicher Bewertung in der Rangordnung von Wettbewerben und Auswahlverfahren wird der Vorzug bei Aufnahmen oder Aufstiegen – nach Beachtung der in den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Vorzugstitel – dem Geschlecht gegeben, das im jeweiligen Berufsbild oder in der jeweiligen Funktionsebene unterrepräsentiert ist.

(2) Die Bediensteten mit einem aus Familiengründen gewährten Arbeitsverhältnis mit Teilzeitbeschäftigung haben den Vorrang bei der Besetzung der freien Vollzeitstellen in derselben Funktionsebene oder Kategorie.

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.

Art. 11

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

(1) Die örtlichen Körperschaften bieten – auch den leitenden Beamten – Organisations- und Arbeitszeitmodelle an, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

(2) In den Gleichstellungsplänen sind positive Maßnahmen zur Gewährleistung der Vereinbarkeit der Bedürfnisse laut Abs. 1 vorgesehen.

CAPO III

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SEGRETARI COMUNALI

III. KAPITEL

BESTIMMUNGEN AUF DEM SACHGEBIET DER GEMEINDESEKRETÄRE

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 è determinata secondo quanto stabilito nella tabella A allegata alla legge regionale n. 4 del 1993.

2. 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.

Art. 12

Einstufung der Sekretariatssitze in den in der Provinz Trient errichteten Gemeinschaften

(1) Die Gemeinschaften laut Landesgesetz der Provinz Trient vom 16. Juni 2006, Nr. 3 errichten ihren eigenen Sekretariatssitz. Die Einstufungsklasse wird gemäß der Tabelle A) zum Regionalgesetz Nr. 4/1993 festgesetzt.

(2) Den Sekretären von Gemeinden, die einen gemeinsamen Sekretariatssitz mit den Gemeinschaften laut Abs. 1 haben, stehen die in den Tarifverträgen festgesetzten zusätzlichen Besoldungselemente zu.

3. 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.

(3) Für den Zugang zu den Sekretariatssitzen der Gemeinschaften laut Abs. 1 finden die regionalen Bestimmungen auf dem Sachgebiet der Wettbewerbe für die Gemeindesekretariatssitze der entsprechenden Klasse Anwendung. Der bei den Sekretariatssitzen der Gemeinschaften laut Abs. 1 geleistete Dienst wird jenem bei den Gemeindesekretariatssitzen der entsprechenden Klasse gleichgestellt.

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. 13

Ausschreibung des Wettbewerbs

(1) Im Art. 57 des Regionalgesetzes Nr. 4/1993 wird der Abs. 1 durch nachstehenden Absatz ersetzt:
„(1) Die Gemeinden können den Wettbewerb zur Besetzung des Sekretariatssitzes neun Monate vor Freiwerden des Sitzes ausschreiben. Die Gemeinden leiten die Verfahren für die Besetzung des Sekretariatssitzes binnen neunzig Tagen ab Freiwerden des Sitzes ein und schließen sie innerhalb der bindenden Frist eines Jahres ab. "

Art. 14

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. 14

Vertretung und zeitweilige Amtsführung bei den Sekretariatssitzen

(1) Im letzten Satz des Art. 60 Abs. 1 des Regionalgesetzes Nr. 4/1993 werden die Worte „wird die Stellungnahme jedenfalls als zustimmend betrachtet" durch die Worte „kann der Landeshauptmann jedenfalls die Ersetzung verfügen" ersetzt.

Art. 15

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, o, in subordine, a coloro che abbiano frequentato con profitto i corsi di preparazione alle funzioni di segretario comunale indetti dallo stato o dalle province autonome, in base ad apposita graduatoria.

2. Le graduatorie sono formate ogni anno da apposita commissione sulla base dei seguenti criteri:

a) votazione di laurea;
b) votazione risultante dal certificato di idoneità, di cui all'articolo 47, comma 7, ovvero, per la graduatoria dei soggetti privi di abilitazione, votazione finale del corso di preparazione alle funzioni di

Art. 15

Rangordnung der Aufträge zur Amtsführung und Vertretung

(1) Im Art. 61 des Regionalgesetzes Nr. 4/1993 werden die Abs. 1 und 2 durch nachstehende Absätze ersetzt:

„(1) Kann der ordnungsmäßige Sekretariatsdienst bei Anwendung des Verfahrens laut Art. 60 nicht gewährleistet werden, so kann der gebietsmäßig zuständige Landeshauptmann die Aufträge zur Amtsführung oder Vertretung bei den Gemeinden in der Reihenfolge der entsprechenden Landesrangordnung an Personen erteilen, welche die von den zuständigen Organen des Staates oder vom Landesausschuss Trient oder Bozen gemäß den Bestimmungen laut Art. 47 ausgestellte Bescheinigung über die Befähigung zur Ausübung der Obliegenheiten eines Gemeindesekretärs besitzen; hilfsweise können genannte Aufträge aufgrund einer eigenen Rangordnung auch an Personen erteilt werden, welche die vom Staat oder von den Autonomen Provinzen veranstalteten Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Obliegenheiten eines Gemeindesekretärs mit Erfolg besucht haben.

(2) Die Rangordnungen werden jedes Jahr von einer eigens dazu errichteten Kommission auf der Grundlage nachstehender Kriterien erstellt:

a) Note des Hochschulabschlusses;
b) Note der Befähigungsbescheinigung laut Art. 47 Abs. 7 oder, für die Personen ohne Befähigung, Endbewertung des Lehrgangs zur Vorbereitung auf die Obliegenheiten

segretario comunale;
c) altri titoli di studio;
d) titoli di servizio."

Art. 16
Convenzioni temporanee per la supplenza delle sedi segretarili

1. In caso di assenza temporanea del titolare della sede segretarile, il comune in alternativa alle modalità di supplenza previste dagli articoli 60 e 61 della legge regionale n. 4 del 1993, può stipulare una convenzione temporanea, limitatamente al periodo di assenza del titolare, con altro comune, applicando le disposizioni previste dall'articolo 42, comma 3, della legge regionale n. 4 del 1993 e s.m.

CAPO IV

NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 17
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.

eines Gemeindesekretärs;
c) sonstige Studientitel;
d) Dienstnachweise."

Art. 16
Zeitweilige Vereinbarungen für die Vertretung bei Sekretariatssitzen

(1) Bei zeitweiliger Abwesenheit des Inhabers des Sekretariatssitzes kann die Gemeinde von den Vertretungsmodalitäten laut Art. 60 und 61 des Regionalgesetzes Nr. 4/1993 absehen und gemäß den Bestimmungen laut Art. 42 Abs. 3 des Regionalgesetzes Nr. 4/1993 mit seinen späteren Änderungen eine zeitweilige, auf den Zeitraum der Abwesenheit des Inhabers beschränkte Vereinbarung mit einer anderen Gemeinde treffen.

IV. KAPITEL

ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 17
Anpassung der Verordnungen und der Akte der Gemeinden

(1) Sofern in den vorstehenden Bestimmungen nicht eine anderweitige Frist festgesetzt wird, haben die Gemeinden ihre Verordnungen und Akte den in diesem Gesetz enthaltenen Bestimmungen innerhalb eines Jahres nach dessen Inkrafttreten anzupassen.

Art. 18

Norma transitoria

1. La nuova disciplina recata dall'articolo 1, comma 1, lettere ee) e gg) 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.

Art. 19

Abrogazione di norme

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

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";

b) l'articolo 18, commi 37, 44, 54, 55, 56, 87, 109, 110, 111, 112, 113 della legge regionale n. 10 del 1998;

c) l'articolo 32 della legge regionale n. 4 del 1993;

d) l'articolo 8 della legge regionale 5 marzo 1983, n. 1.

Art. 18

Übergangsbestimmung

(1) Die neue Regelung laut Art. 1 Abs. 1 Buchst. ee) und gg) findet ab der ersten Erneuerung der Gemeindeorgane nach Inkrafttreten dieses Gesetzes Anwendung. Bis zur Erneuerung werden die Bestimmungen laut Art. 18 Abs. 114 und 116 des Regionalgesetzes Nr. 10/1998 in dem vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Wortlaut angewandt.

Art. 19

Aufhebung von Bestimmungen

(1) Nachstehende Bestimmungen werden aufgehoben:

a) Art. 3 Abs. 2 des Regionalgesetzes vom 27. Februar 1997, Nr. 2, beschränkt auf die Worte „und das 45. Lebensjahr nicht überschritten" und die Worte „ , und zwar vorbehaltlich der laut Gesetz vorgesehenen Ausnahmen,";

b) Art. 18 Abs. 37, 44, 54, 55, 56, 87, 109, 110, 111, 112 und 113 des Regionalgesetzes Nr. 10/1998;

c) Art. 32 des Regionalgesetzes Nr. 4/1993;

d) Art. 8 des Regionalgesetzes vom 5. März 1983, Nr. 1.

Art. 20

Testo unico

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 e 26 aprile 2010 n. 1.

Art. 20

Einheitstext

(1) Der Präsident der Region ist aufgrund eines Beschlusses des Regionalausschuss verpflichtet, die in diesem Gesetz enthaltenen Bestimmungen auf dem Sachgebiet des Personalwesens mit den Bestimmungen der Regionalgesetze vom 5. März 1983, Nr. 1, vom 5. März 1993, Nr. 4, vom 27. Februar 1997, Nr. 2, vom 23. Oktober 1998, Nr. 10, vom 16. Juli 2004, Nr. 1, vom 22. Dezember 2004, Nr. 7, vom 20. März 2007, Nr. 2, vom 4. Dezember 2007, Nr. 4, vom 15. Juli 2009, Nr. 5 und vom 26. April 2010, Nr. 1 in einem Einheitstext zu sammeln und zu koordinieren.

Art. 21

Entrata in vigore

1. La presente legge entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione sul bollettino ufficiale della Regione.

Art. 21

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am fünfzehnten Tag nach seiner Veröffentlichung im Amtsblatt der Region in Kraft.