

Allegato 1) alla deliberazione  
dell'Assemblea n. 31 dd. 22 dicembre 2011

IL SEGRETARIO  
dott. Roberto Orepuller



# **REGOLAMENTO ORGANICO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA MAGNIFICA COMUNITA' DEGLI ALTIPIANI CIMBRI**

# INDICE

## TITOLO I

### *DISPOSIZIONI GENERALI*

#### *ORDINAMENTO UFFICI – PIANTA ORGANICA*

Art. 1	Contenuto del regolamento	pag.	5
Art. 2	Norme integrative	pag.	5
Art. 3	Dotazione organica e organigramma	pag.	5
Art. 4	Anzianità nella figura professionale	pag.	5
Art. 5	Stato matricolare e fascicolo personale	pag.	5

## TITOLO II

### *SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO D'IMPIEGO*

Art. 6	Instaurazione del rapporto	pag.	6
Art. 7	Valutazione del periodo di prova	pag.	6
Art. 8	Assegnazione al posto – Trasferimenti	pag.	6
Art. 9	Assegnazione temporanea a posto diverso	pag.	6
Art. 10	Comando presso altri Enti	pag.	7
Art. 11	Assunzione di personale in comando	pag.	7

## TITOLO III

### *DOVERI DEL PERSONALE*

Art. 12	Orario di lavoro	pag.	7
Art. 13	Censimenti ed indagini statistiche	pag.	7
Art. 14	Permessi e recuperi	pag.	7
Art. 15	Giustificazione dell'assenza	pag.	7
Art. 16	Assenze arbitrarie	pag.	8
Art. 17	Doveri verso i superiori	pag.	8
Art. 18	Limiti al dovere verso il superiore	pag.	8
Art. 19	Collaborazione fra dipendenti	pag.	8
Art. 20	Contratti ed atti di sottomissione	pag.	8
Art. 21	Reperibilità	pag.	8
Art. 22	Responsabilità verso l'Amministrazione e verso terzi	pag.	9
Art. 23	Obbligo della denuncia	pag.	9
Art. 24	Autorizzazione a maneggio di denaro e di valori	pag.	9

## **TITOLO IV**

### *DIVIETI E INCOMPATIBILITA' – CUMULO DI IMPIEGHI*

Art. 25 Divieti	pag. 9
Art. 26 Attività libere	pag. 9
Art. 27 Attività compatibili	pag. 10
Art. 28 Autorizzazioni	pag. 10
Art. 29 Dipendenti in aspettativa per cariche elettive o sindacali	pag. 10
Art. 30 Dipendenti in posizione di comando o distacco	pag. 10
Art. 31 Dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale	pag. 11
Art. 32 Collaborazione alle Associazioni provinciali Rappresentative dei Comuni	pag. 11
Art. 33 Sanzioni	pag. 11
Art. 34 Denuncia dei casi di incompatibilità	pag. 11
Art. 35 Incarichi conferiti a propri dipendenti	pag. 11
Art. 36 Incarichi conferiti a dipendenti di altri enti pubblici	pag. 12

## **TITOLO V**

### *DIRITTI DEL PERSONALE*

Art. 37 Uso gratuito dell'alloggio per servizio	pag. 12
---	---------

## **TITOLO VI**

### *PROCEDIMENTI DISCIPLINARI*

Art. 38 Provvedimenti disciplinari	pag. 12
------------------------------------	---------

## **TITOLO VII**

### *CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO*

Art. 39 Estinzione del rapporto di lavoro	pag. 12
---	---------

## **TITOLO VIII**

### *ASSISTENZA E QUIESCENZA*

Art. 40 Limiti alla cessione di quote della retribuzione	pag. 13
Art. 41 Anticipazione sul trattamento di fine rapporto	pag. 13

## **TITOLO IX**

### *DISPOSIZIONI PARTICOLARI CONCERNENTI IL PERSONALE OPERAIO*

Art. 42 Orario di lavoro servizi di pulizia	pag. 13
Art. 43 Esecuzione lavori – trasferimento ad altri servizi	pag. 13
Art. 44 Conservazione del macchinario e degli utensili	pag. 13
Art. 45 Obbligo degli indumenti di lavoro	pag. 14
Art. 46 Infortunio sul lavoro	pag. 14

## **TITOLO X**

### *PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO*

#### **CAPO I**

##### *RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE*

Art. 47 Trasformazione del rapporto di lavoro su domanda pag. 14

## **TITOLO XI**

### *PERSONALE TEMPORANEO CONTRATTUALE*

Art. 48 Assunzioni per esigenze stagionali pag. 14

Art. 49 Personale operaio addetto ai lavori agricoli e di forestazione pag. 14

## **TITOLO XII**

### *AREA DELLA DIRIGENZA*

#### **CAPO I**

##### *DISPOSIZIONI GENERALI*

Art. 50 Accordo con altre Amministrazioni comunali pag. 15

Art. 51 Compenso per la sostituzione del Segretario generale pag. 15

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**  
**ORDINAMENTO UFFICI - PIANTA ORGANICA**

**Art. 1 - Contenuto del regolamento**

1. Il presente regolamento disciplina il rapporto di impiego con la Comunità, fatta salva la normativa dei regolamenti speciali e quella derivante da leggi speciali.

**Art. 2 - Norme integrative**

1. Qualora nel presente regolamento manchi una disposizione che disciplini un caso concreto si dovrà fare riferimento:
  - a) alle disposizioni di legge vigente per il personale dei Comuni trentini;
  - b) alle disposizioni di legge vigente per il personale degli enti locali, nonché alle leggi e norme che regolano il rapporto degli impiegati civili dello Stato, applicabili in via analogica;
  - c) ai principi generali del diritto.
  - d) Legge 20 maggio 1970, n° 300 ed altre che regolano il rapporto di lavoro privato.

**Art. 3 - Dotazione organica e organigramma**

1. L'Assemblea della Comunità di Valle definisce la dotazione organica complessiva suddivisa per categoria.
2. Nell'ambito della dotazione organica per ciascuna categoria indicata nella tabella allegata A, la Giunta della Comunità individua il numero dei posti per le singole figure professionali e la pianta organica per ogni unità organizzativa nel rispetto degli indirizzi fissati dall'Assemblea in sede di approvazione del bilancio previa informazione alle OO.SS. aziendali con modalità previste dal contratto collettivo. Per quanto riguarda la dotazione organica sono fatte salve le modifiche via via approvate dall'Assemblea.
3. Le norme relative all'accesso alle singole qualifiche funzionali sono stabiliti nella tabella allegato B.

**Art. 4 - Anzianità nella figura professionale**

1. L'anzianità di servizio di ruolo è determinata dalla data di effettiva assunzione in servizio.
2. A parità di tale data vale l'ordine di classificazione nella graduatoria del concorso.
3. L'anzianità della figura professionale è determinata:
  - dalla data di decorrenza della nomina/assunzione;
  - a parità di tale data, dall'ordine di classificazione nella graduatoria del concorso;
  - in caso di parità di decorrenza della nomina/assunzione e di graduatoria valgono le date del concorso precedente, risalendo via via, ove necessario, fino al concorso di assunzione in servizio.
4. Nel computo dell'anzianità devono essere dedotti i periodi di aspettativa senza assegni, per motivi di famiglia e di studio, nonché i periodi di sospensione disciplinare dal servizio con privazione dello stipendio.

**Art. 5 - Stato matricolare e fascicolo personale**

1. Per ogni dipendente è tenuto un fascicolo personale, uno stato matricolare ed un foglio previdenziale.
2. Il fascicolo personale deve contenere, debitamente registrati e classificati, tutti i documenti che possono interessare lo stato giuridico ed il trattamento economico nonché la posizione previdenziale del dipendente.
3. Nello stato matricolare devono essere indicati i servizi di ruolo e non di ruolo eventualmente prestati in precedenza presso altre Amministrazioni, i provvedimenti relativi alla costituzione del rapporto di lavoro, allo stato giuridico, al trattamento economico e previdenziale, nonché lo stato di famiglia con le relative variazioni che il dipendente ha l'obbligo di comunicare tempestivamente all'Amministrazione.
4. Il dipendente può chiedere per iscritto al Segretario generale di prendere visione del proprio stato matricolare, del fascicolo personale e del foglio previdenziale.

5. L'Amministrazione deve fornire al dipendente copia di tutti i provvedimenti relativi alla sua posizione giuridica ed economica.

## **TITOLO II SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO D'IMPIEGO**

### **Art. 6 - Instaurazione del rapporto**

1. Il segretario generale notifica all'interessato mediante lettera raccomandata, con avviso di ricevimento l'atto di approvazione della graduatoria, con l'invito ad assumere servizio entro il termine massimo di 30 giorni dalla data di ricevimento della relativa comunicazione, termine che è comunque prorogato per il tempo previsto contrattualmente per le dimissioni dall'impiego ricoperto, per un periodo comunque non superiore ai tre mesi.
2. Il vincitore di concorso sottoscrive prima dell'inizio del rapporto di lavoro il contratto individuale di cui è trasmessa copia all'interessato.
3. Il rapporto di lavoro si instaura con l'effettivo inizio della prestazione lavorativa, entro il termine assegnato. Possono essere prese in considerazione richieste di proroga da parte dell'interessato, qualora siano determinate da causa comprovata di forza maggiore o da circostanze di carattere eccezionale, da valutarsi discrezionalmente dall'Amministrazione la quale, ove le esigenze del servizio lo permettano, fissa il termine definitivo per l'effettivo inizio della prestazione lavorativa.
4. Le disposizioni relative ai termini di cui ai commi precedenti non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo determinato.

### **Art. 7 - Valutazione del periodo di prova**

1. Il periodo di prova è valutato dal Segretario generale della struttura competente in materia di gestione del personale, previo parere del responsabile della struttura presso cui il dipendente ha prestato la propria attività, entro il termine di scadenza del periodo di prova.

### **Art. 8 - Assegnazione al posto - Trasferimenti**

1. Il dipendente è adibito alle mansioni proprie del profilo professionale della qualifica funzionale di appartenenza, nelle quali rientra lo svolgimento di compiti complementari e strumentali al perseguimento degli obiettivi di lavoro.
2. Su richiesta del responsabile della struttura di appartenenza il dipendente può essere adibito a svolgere compiti specifici non prevalenti della qualifica funzionale immediatamente superiore, ovvero, occasionalmente a compiti o mansioni immediatamente inferiori, senza che ciò comporti alcuna variazione del trattamento economico.
3. Nell'ambito della stessa figura professionale i dipendenti possono essere soggetti a trasferimenti nei vari servizi/settori dell'Amministrazione o su domanda o per esigenze di servizio o a seguito di modificazioni anche parziali dell'ordinamento degli uffici.
4. L'assegnazione dei dipendenti al rispettivo ufficio ed il loro trasferimento, ai sensi del comma precedente, sono disposti, secondo le esigenze del servizio, dal Dirigente del personale o dal Segretario generale.
5. Gli spostamenti che si rendessero necessari nell'ambito di ogni singolo servizio/settore sono disposti dai responsabili del servizio o della struttura.

### **Art.9 - Assegnazione temporanea a posto diverso**

1. I dipendenti possono essere temporaneamente assegnati, per esigenze di servizio, a prestare la propria attività in posti diversi dalla figura professionale posseduta, purché appartenenti alla stessa categoria.

#### **Art. 10 - Comando presso altri Enti**

1. I dipendenti di ruolo, dopo aver conseguito la stabilità, possono essere comandati, in via eccezionale e sentiti i medesimi, a prestare servizio presso altri Enti, qualora non vi ostino esigenze di servizio d'istituto.
2. Il comando ha sempre durata predeterminata e viene disposto con deliberazione della Giunta della Comunità e può essere revocato, in qualunque momento, salvo diverse disposizioni di legge.
3. Il personale in posizione di comando conserva tutti i diritti di natura normativa ed economica riconosciuti al personale in servizio presso la Comunità di Valle.
4. Alla retribuzione del personale comandato provvede l'Amministrazione di appartenenza, salvo il recupero di quanto corrisposto, oltre gli oneri riflessi, a carico dell'Ente pubblico presso il quale il personale medesimo è stato comandato.

#### **Art. 11 - Assunzione di personale in comando**

1. Possono, per esigenze di istituto, essere assunti temporaneamente nella posizione di comando, dipendenti di altri enti, con l'assunzione della relativa spesa a carico del bilancio della Comunità di Valle.
2. Il personale assunto in comando non può essere assegnato a funzioni diverse da quelle della figura professionale posseduta; al personale medesimo possono essere corrisposte le indennità previste per il relativo profilo professionale.

### **TITOLO III DOVERI DEL PERSONALE**

#### **Art. 12 - Orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale, è funzionale all'orario di servizio.
2. L'articolazione dell'orario di servizio nonché l'orario di apertura al pubblico sono stabiliti con provvedimento dal Presidente, sentita la Giunta della Comunità che tiene conto dell'esigenza di armonizzare l'orario di servizio con quello delle altre amministrazioni pubbliche e del lavoro privato e con la domanda dell'utenza.
3. Trovano applicazione, per quanto non previsto, le norme contrattuali.

#### **Art. 13 - Censimenti ed indagini statistiche**

1. Al personale è consentito effettuare, al di fuori dell'orario di servizio, prestazioni connesse a censimenti nonché ad indagini statistiche richieste dall'ISTAT e a percepire i relativi specifici compensi.

#### **Art. 14 - Permessi e recuperi**

1. Il dipendente, qualora si trovi nella necessità di assentarsi dal servizio, è tenuto a comunicarlo al Segretario generale o al Dirigente, ove esista, per ottenere la preventiva autorizzazione. Quando l'assenza riguarda il Segretario generale, il permesso è dato dal Presidente.

#### **Art. 15 - Giustificazione dell'assenza**

1. Il dipendente che non possa recarsi in ufficio o comunque prestare il proprio servizio per malattia o per altro giustificato motivo, deve darne avviso, entro due ore di assenza, al proprio diretto superiore, indicandone le cause per le conseguenti comunicazioni all'Amministrazione e per gli eventuali controlli che questa volesse disporre.
2. Il Segretario generale o il dirigente del personale, ove esistente, può fare verificare l'entità e la presumibile durata della malattia tramite i servizi sanitari competenti. Se la verifica riguarda il Segretario generale la stessa viene disposta dal Presidente.
3. Al fine di garantire la riservatezza della diagnosi la certificazione sarà portata a conoscenza dell'Amministrazione nella parte in cui è contenuta la sola prognosi.

4. Qualora la malattia non sia riconosciuta o gli accertamenti non abbiano potuto aver luogo per fatto imputabile al dipendente, l'assenza è considerata ingiustificata agli effetti retributivi e disciplinari.
5. Analogamente è considerata ingiustificata l'assenza, non dipendente da malattia, nel caso in cui il motivo risulti infondato.

#### **Art. 16 - Assenze arbitrarie**

1. Quando, in caso di circostanze improvvise o in caso di malattia, il dipendente abbia lasciato trascorrere 24 ore senza aver notificato l'assenza o la causa della stessa, il Segretario generale deve disporre per gli opportuni accertamenti e provocare i provvedimenti conseguenti, allorché sia dimostrata negligenza da parte del dipendente per l'omessa segnalazione o l'assenza risulti arbitrariamente ripetuta e prolungata.

#### **Art. 17 - Doveri verso i superiori**

1. Il dipendente deve eseguire gli ordini che gli sono impartiti dal diretto superiore relativamente alle proprie funzioni o mansioni.
2. Quando, nell'esercizio delle sue funzioni, il dipendente rilevi difficoltà od inconvenienti derivanti dalle disposizioni impartite dal superiore per l'organizzazione e lo svolgimento del servizio, deve riferirne per via gerarchica, formulando le proposte, a suo avviso opportune, per rimuovere tali difficoltà e tali inconvenienti.

#### **Art. 18 - Limiti al dovere verso il superiore**

1. Il dipendente al quale venga impartito dal proprio superiore un ordine che egli ritenga palesemente illegittimo o estraneo agli interessi dell'Amministrazione deve farlo presente al superiore stesso dimostrandone le ragioni. Se l'ordine è rinnovato per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine del superiore quando l'atto sia vietato dalla legge penale.

#### **Art. 19 - Collaborazione fra dipendenti**

1. I dipendenti sono tenuti a collaborare fra loro e a sostituirsi vicendevolmente secondo le direttive ricevute, per assicurare la pronta sollecita esecuzione del lavoro anche nel caso di brevi assenze.
2. Le sostituzioni in corrispondenza di assenze per congedo ordinario non danno diritto a compenso.

#### **Art. 20 - Contratti ed atti di sottomissione**

1. Tutti gli impiegati, sia amministrativi che tecnici i quali, in dipendenza delle loro funzioni, dovessero ricevere qualche contratto privato od atto di sottomissione interessante l'Amministrazione della Comunità, sono strettamente obbligati a trasmettere detti atti, appena firmati al Segretario generale per le ulteriori incombenze di legge e sono responsabili personalmente delle pene pecuniarie che potrebbero eventualmente essere comminate per ritardata annotazione o registrazione.

#### **Art. 21 - Reperibilità**

1. La Giunta della Comunità di Valle, per particolari esigenze di istituto, predetermina le aree di pronto intervento per le quali si renda necessario il servizio di pronta reperibilità al quale sono comandati, a turno, i dipendenti addetti ai relativi servizi.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà, di norma, raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.



## **Art. 22 - Responsabilità verso l'Amministrazione e verso terzi**

1. I dipendenti sono responsabili - in conseguenza degli obblighi derivanti dal proprio ufficio o servizio - di fronte all'Amministrazione e, quando ricorrono gli estremi di legge, anche di fronte a terzi, del regolare adempimento delle mansioni loro affidate, nonché degli errori od omissioni in cui sono incorsi per loro colpa grave.
2. Sono altresì responsabili dei documenti di ufficio loro affidati, e dei danni arrecati alla Comunità o a terzi, nei casi, modi e limiti di legge.
3. Se il danno derivato all'Amministrazione od a terzi è effetto dell'azione del dipendente che abbia agito per un ordine che era tenuto ad eseguire, egli va esentato da responsabilità e del danno risponde il superiore che ha impartito l'ordine; il dipendente risponde invece nel caso abbia agito per delega del superiore.

## **Art. 23 - Obbligo della denuncia**

1. Il Segretario generale e i responsabili di servizio che vengano a conoscenza, direttamente o in seguito a rapporto cui sono tenuti gli inferiori gerarchici, di fatti che diano luogo alle responsabilità indicate nell'articolo precedente, debbono farne denuncia all'Amministrazione, indicando tutti gli elementi raccolti per l'accertamento delle responsabilità e la determinazione dei danni.
2. I responsabili dei servizi devono inoltrare la suddetta denuncia tramite il Segretario generale.
3. I predetti funzionari sono chiamati a risarcire la Comunità, ove venga accertato che la denuncia è stata omessa per dolo o colpa grave.

## **Art. 24 - Autorizzazione a maneggio di denaro e di valori**

1. Il dipendente incaricato del maneggio di denaro o di altri valori deve essere munito di specifica autorizzazione da parte del Presidente.

# **TITOLO IV DIVIETI E INCOMPATIBILITA' - CUMULO DI IMPIEGHI**

## **Art. 25 - Divieti**

1. Ai dipendenti della Comunità di Valle non è consentito:
  - instaurare rapporti di lavoro alle dipendenze di privati o di altri enti pubblici;
  - accettare o assumere cariche in società costituite ai fini di lucro;
  - esercitare il commercio, l'industria e qualsiasi altre professioni, fatto salvo quanto previsto dagli articoli seguenti.
2. Il dipendente della Comunità deve sempre astenersi dallo svolgimento di attività extra - istituzionali che possano dar luogo a conflitti di interesse o possano in qualche modo interferire o pregiudicare il corretto adempimento dei compiti o doveri d'ufficio.

## **Art. 26 - Attività libere**

1. Ai dipendenti della Comunità è consentito svolgere al di fuori dell'orario di lavoro le seguenti attività:
  - a) attività svolte a titolo gratuito per le quali non è corrisposto alcun compenso o rimborso spese;
  - b) partecipazione a società a titolo di semplice socio senza alcun coinvolgimento nella amministrazione della società;
  - c) assunzione di cariche in società cooperative o in associazioni e comitati per le quali non è corrisposto alcun compenso o rimborso spese;
  - d) collaborazione a giornali, riviste e altri mezzi di informazione per le quali non è corrisposto alcun compenso;
  - e) attività artistica nel campo della letteratura, della musica, del teatro, della cinematografia, della scultura e della pittura che costituisca esercizio del diritto d'autore;
  - f) attività sportive.
- g) Assunzione di cariche in associazioni, comitati ed enti che non perseguono scopo di lucro.

#### **Art. 27 - Attività compatibili**

1. Il dipendente della Comunità può essere autorizzato dall'Amministrazione della Comunità di Valle a svolgere al di fuori dell'orario di lavoro attività eccezionali o saltuarie remunerate nei seguenti casi:
  - a) Incarichi conferiti da altri enti locali;
  - b) Assunzione di cariche in società, aziende, imprese a cui partecipa la Comunità;
  - c) Assunzione di cariche in enti o altri soggetti giuridici a cui partecipa la Comunità e/o società a partecipazione comunitaria;
  - d) Assunzione di cariche sociali in società cooperative;
  - e) Collaborazione con organismi, società cui partecipano le Comunità o loro associazioni;
  - f) Collaborazione a giornali, riviste e altri mezzi di informazione;
  - g) Attività di amministratore del condominio di appartenenza;
  - h) Prestazioni occasionali e saltuarie (sporadiche) rese a favore di soggetti privati o pubblici;
  - i) attività agricola purchè non svolta come attività di imprenditore agricolo a titolo principale.
2. In ogni anno solare il dipendente della Comunità di Valle può percepire per lo svolgimento di attività extra - istituzionali autorizzate dall'amministrazione della Comunità emolumenti o compensi lordi non superiori a 103.292,00 euro. Gli emolumenti o compensi eccedenti tale misura possono essere percepiti dal dipendente solo nella misura del 50%; il restante 50% dovrà essere versato a seconda dei casi dal dipendente o dal soggetto conferente l'incarico nel conto dell'entrata del bilancio della Comunità ai sensi dell'art. 1, comma 123 della legge 23 dicembre 1996, n° 662.
3. L'aggiornamento del limite dei 200 milioni disposto per i dipendenti dello Stato con Decreto del Ministro della funzione pubblica ai sensi dell'art. 1, comma 125 della legge 23 dicembre 1996, n° 662, sarà immediatamente applicabile anche ai dipendenti delle Comunità.

#### **Art. 28 - Autorizzazioni**

1. Le autorizzazioni all'espletamento delle attività extra - istituzionali compatibili sono rilasciate:
  - per i dirigenti/segretario generale dal Presidente;
  - per il restante personale dal Dirigente del servizio personale, ove esista, o dal Segretario generale.
2. Il Dirigente del servizio personale o il Segretario generale al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno presenta alla Giunta della Comunità di Valle una relazione sulle domande pervenute nel semestre, sulle autorizzazioni, rilasciate e negate, sul rispetto dei limiti al rilascio delle autorizzazioni fissati nel precedente articolo.
3. Nella domanda di autorizzazione il dipendente deve indicare il soggetto conferente l'incarico, la natura, i contenuti, il luogo di svolgimento, la durata dell'incarico e i proventi che derivano dallo svolgimento dell'attività, allegando copia della richiesta del soggetto conferente l'incarico ed il parere del Dirigente o del responsabile del Servizio di appartenenza.
4. Il Dirigente del Servizio personale, o il Segretario generale si pronunciano sulla domanda di autorizzazione rispettivamente entro 20 giorni dalla presentazione.
5. Il dipendente deve comunicare tempestivamente e per iscritto all'Amministrazione della Comunità eventuali variazioni intervenute successivamente.

#### **Art. 29 - Dipendenti in aspettativa per cariche elettive o sindacali**

1. Dipendente collocato in aspettativa per cariche elettive o sindacali o in posizione di distacco sindacale è esonerato dall'obbligo di chiedere le autorizzazioni prescritte dall'art. 27 qualora le attività svolte siano connesse all'esercizio del proprio mandato.

#### **Art. 30 - Dipendenti in posizione di comando o distacco**

1. I dipendenti in posizione di comando o distacco presso altri enti devono chiedere l'autorizzazione prevista dall'art. 27 alla Amministrazione della Comunità di appartenenza.
2. L'Amministrazione della Comunità si pronuncia sulla domanda di autorizzazione entro 60 giorni d'intesa con l'Amministrazione presso cui il dipendente è comandato o distaccato.

### **Art. 31 - Dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Al personale della Comunità con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, si applicano le norme statali.
2. In tal caso il dipendente della Comunità che sia interessato a svolgere le attività extra - istituzionali consentite dalla normativa statale deve sempre chiedere preventiva autorizzazione.
3. L'Amministrazione della Comunità nega l'autorizzazione solo qualora sussista la possibilità che lo svolgimento della attività extra - istituzionale possa dare luogo a conflitti di interesse o possa in qualche modo interferire o pregiudicare il corretto adempimento dei compiti e doveri d'ufficio.
4. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno non si applica il limite previsto dal comma 2 del precedente art. 27 e possono prestare attività lavorativa presso altri enti.

### **Art. 32 - Collaborazione alle Associazioni provinciali Rappresentative dei Comuni**

1. L'Amministrazione della Comunità di Valle può autorizzare il proprio personale a prestare la propria collaborazione, anche in orario d'ufficio, alle associazioni provinciali rappresentative dei Comuni e delle IPAB, che provvedono alla retribuzione dell'attività svolta in alternativa all'Amministrazione medesima.

### **Art. 33 - Sanzioni**

1. Il dipendente che svolge attività vietate ovvero svolge attività extra - istituzionali senza aver chiesto l'autorizzazione prescritta o in violazione dei relativi limiti viene diffidato dal dirigente/segretario a cessare la situazione di incompatibilità.
2. Decorso il termine stabilito nella diffida, che non può essere inferiore a 15 giorni, senza che l'incompatibilità sia cessata, il dipendente decade dall'impiego.
3. Ferma restando la responsabilità disciplinare, il dipendente che ottempera alla diffida:
  - nel caso in cui abbia svolto attività vietata, deve versare i proventi derivanti dallo svolgimento dell'attività nel conto dell'entrata del bilancio della Comunità ad incremento del fondo per la produttività e per il miglioramento dei servizi. Nel caso in cui il dipendente non provveda al versamento l'Amministrazione procederà al recupero coattivo di tali somme mediante trattenute mensili sullo stipendio nei limiti previsti dalla normativa vigente;
  - in ogni caso non può, nel triennio successivo, essere autorizzato a svolgere attività extra - istituzionali.

### **Art. 34 - Denuncia dei casi di incompatibilità**

1. I dirigenti e/o responsabili delle strutture cui sono preposti sono tenuti a vigilare sull'osservanza da parte dei dipendenti delle norme sull'incompatibilità e a denunciare al Segretario generale, i casi di incompatibilità dei quali siano venuti a conoscenza.

### **Art. 35 - Incarichi conferiti a propri dipendenti**

1. L'Amministrazione della Comunità non può:
  - corrispondere a propri dipendenti per lo svolgimento di incarichi relativi a compiti e doveri d'ufficio emolumenti ulteriori a quelli previsti dalla normativa contrattuale;
  - conferire a propri dipendenti incarichi retribuiti non rientranti nei compiti o doveri d'ufficio fatti salvo i casi eccezionali per soddisfare esigenze operative che devono essere puntualmente ed adeguatamente motivate;
  - conferire, nei cinque anni successivi alla cessazione dal servizio, incarichi di consulenza, collaborazione, studio e ricerca a chi cessa volontariamente dal servizio pur non avendo il requisito previsto per il pensionamento di vecchiaia dai rispettivi ordinamenti previdenziali, ma che ha tuttavia il requisito contributivo per l'ottenimento della pensione anticipata di anzianità
  - conferire a propri dipendenti a tempo parziale, che a norma della vigente normativa sono iscritti negli appositi albi per l'esercizio della corrispondente attività di libero professionista, direttamente incarichi esterni di natura professionale a favore di altre amministrazioni.

#### **Art. 36 - Incarichi conferiti a dipendenti di altri enti pubblici**

1. L'Amministrazione della Comunità prima di conferire un incarico retribuito a dipendenti di altri enti pubblici deve acquisire l'autorizzazione dell'Amministrazione cui appartiene il dipendente medesimo.
2. In relazione al conferimento di detto incarico in ragione d'anno, l'Amministrazione della Comunità è tenuta a comunicare a quella di appartenenza del dipendente sia i compensi corrisposti sia i successivi aggiornamenti inerenti all'espletamento dell'incarico.
3. Il provvedimento adottato dalla amministrazione senza la prescritta autorizzazione è nullo di diritto.
4. L'Amministrazione della Comunità non può in nessun caso avvalersi delle prestazioni professionali rese da dipendenti pubblici a tempo parziale che a norma della vigente normativa sono iscritti negli appositi albi per l'esercizio della corrispondente attività di libero professionista ad eccezione di attività professionali concernenti incarichi di progettazione e direzione lavori secondo criteri e modalità previste per i dipendenti statali.

### **TITOLO V DIRITTI DEL PERSONALE**

#### **Art. 37 - Uso gratuito dell'alloggio per servizio**

1. Al personale addetto a determinate mansioni per speciali esigenze di servizio può essere concesso l'uso gratuito dell'alloggio.
2. Tale concessione rappresenta sempre un corrispettivo per il servizio, per il quale è stata disposta, e comporta l'obbligo del concessionario all'osservanza dei particolari doveri all'uopo stabiliti nel relativo disciplinare. La concessione cessa di diritto con la cessazione del servizio specifico a seguito del quale è stata disposta.

### **TITOLO VI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**

#### **Art. 38 - Provvedimenti disciplinari**

1. I provvedimenti disciplinari sono adottati: con atto del segretario generale o del dirigente della struttura di appartenenza per quanto riguarda l'irrogazione del richiamo verbale; per le restanti sanzioni dal segretario generale.

### **TITOLO VII CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 39 - Estinzione del rapporto di lavoro**

1. La cessazione del rapporto di lavoro avviene, oltre che negli altri casi previsti dalle norme contrattuali, per:
  - a) per licenziamento dovuto a giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile o dovuto a giustificato motivo, ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966 n° 604;
  - b) per decadenza;
  - c) per passaggio alle dipendenze di un'altra Amministrazione anche mediante l'istituto della mobilità;
  - d) per accertata inabilità fisica.

## **TITOLO VIII ASSISTENZA E QUIESCENZA**

### **Art. 40 - Limiti alla cessione di quote della retribuzione**

1. I dipendenti della Comunità possono cedere quote delle loro retribuzioni, nel limite di un quinto delle stesse valutato al netto di ritenute, unicamente a fronte di prestiti contratti con le casse pensioni amministrate dagli istituti di previdenza del ministero del tesoro o con altri istituti previdenziali cui i dipendenti della Comunità risultino iscritti, secondo le modalità ed i criteri previsti dalle relative normative.

### **Art. 41 - Anticipazione sul trattamento di fine rapporto**

1. Si rinvia alla legislazione vigente in materia.

## **TITOLO IX DISPOSIZIONI PARTICOLARI CONCERNENTI IL PERSONALE OPERAIO**

### **Art. 42 - Orario di lavoro servizi di pulizia**

1. L'orario di lavoro per il personale ausiliario addetto ai servizi di pulizia degli uffici e delle scuole deve essere predisposto compatibilmente con quello degli uffici e dello svolgimento delle lezioni nelle scuole e negli asili.

### **Art. 43 - Esecuzione lavori - trasferimento ad altri servizi**

1. Nell'esecuzione dei lavori gli operai devono attenersi alle buone regole d'arte e alle istruzioni ricevute, ponendo ogni impegno per ottenere la perfetta, sollecita ed economica produzione.
2. Quando ragioni di servizio lo richiedano, è in facoltà dell'Amministrazione impiegare gli operai in lavori affini a quelli del loro profilo professionale.

### **Art. 44 - Conservazione del macchinario e degli utensili**

1. Gli operai sono responsabili della conservazione e del buon governo del macchinario, degli utensili, degli attrezzi e di quanto altro ricevono in consegna e devono restituire il tutto, a lavoro ultimato, o all'atto della cessazione del servizio, in buono stato di uso e senza modificazioni che non siano state preventivamente autorizzate.
2. Sono altresì tenuti a rispondere di qualsiasi alterazione o perdita, nonché dei danni loro imputabili per dolo e/o colpa grave.
3. Non possono adoperare, senza autorizzazione, neppure per lavori che debbano eseguire, macchinari che non siano stati ad essi assegnati o posti regolarmente a loro disposizione.
4. L'Amministrazione non risponde di incidenti che potessero derivare dall'uso arbitrario delle macchine e degli utensili di lavoro. Nessun arnese, materiale od oggetto, ancorché di tenue valore, può essere portato fuori dal cantiere, senza autorizzazione nella forma prescritta.

### **Art. 45 - Obbligo degli indumenti di lavoro**

1. Gli operai hanno l'obbligo di indossare gli indumenti di lavoro loro forniti dall'Amministrazione.
2. Gli indumenti di lavoro spettanti agli operai e la durata degli indumenti stessi sono indicati nell'apposito atto dell'Amministrazione.

### **Art. 46 - Infortunio sul lavoro**

1. L'operaio colpito in servizio da infortunio ha l'obbligo di avvertire il proprio superiore per i necessari accertamenti e per la prescritta denuncia.

## **TITOLO X PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO**

### **CAPO I RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

#### **Art. 47 - Trasformazione del rapporto di lavoro su domanda**

1. Gli effetti della trasformazione definita del rapporto decorrono di regola dal 1° gennaio successivo alla data di accoglimento della richiesta.
2. Le domande di cui al precedente comma devono essere presentate entro il 30 settembre di ciascun anno.
3. Le domande per le trasformazioni temporanee del rapporto di impiego sono presentate di norma entro il 15 del mese e in caso di accoglimento la trasformazione decorre dal 1° giorno del mese successivo.
4. Per quanto non previsto si applicano le norme contrattuali.

## **TITOLO XI PERSONALE TEMPORANEO CONTRATTUALE**

#### **Art. 48 - Assunzioni per esigenze stagionali**

1. Per esigenze stagionali nelle Comunità di Valle interessate da mutamenti demografici stagionali in relazione ai flussi turistici o particolari manifestazioni a carattere periodico, l'assunzione del personale necessario avviene sulla base di apposita graduatoria secondo quanto previsto dal regolamento per l'accesso.
2. Il servizio già prestato senza demerito costituisce titolo di precedenza per la riassunzione nella stagione immediatamente successiva, sempre che lo stesso sia stato prestato nel medesimo profilo professionale.

#### **Art. 49 - Personale operaio addetto ai lavori agricoli e di forestazione**

1. Ai rapporti di lavoro instaurati con operai assunti a tempo determinato o indeterminato per la conduzione in amministrazione diretta delle utilizzazioni boschive e per l'esecuzione di lavori agricoli nelle proprietà comunali, nonché per eseguire gli interventi e le opere connesse, si applicano le norme e il trattamento economico previsto dal CCNL per gli operai addetti ai lavori di sistemazione idraulico - forestale e idraulico - agraria, nonché gli eventuali contratti integrativi provinciali.
2. Ai sensi dell'art. 1, comma 14, del D.L. 01.10.1996 n. 510 (convertito in legge 28.11.1996 n. 608), tali lavoratori sono iscritti alla cassa previdenziale INPS dei lavoratori agricoli forestali (ex SCAU).
3. L'assunzione dovrà essere effettuata attraverso le normali procedure d'accesso al PI previste dal regolamento per la procedura di assunzione del personale.

## **TITOLO XII AREA DELLA DIRIGENZA**

### **CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 50 - Accordo con altre Amministrazioni**

1. L'Amministrazione ha facoltà di stipulare l'accordo con altra Comunità di Valle e/o Comuni per organizzare congiuntamente un corso/concorso abilitante alle funzioni dirigenziali.
2. In questo caso l'abilitazione ha efficacia per tutte le Amministrazioni che partecipano all'accordo.

#### **Art. 51 - Compenso per la sostituzione del Segretario**

1. Al Segretario generale di altra Comunità di Valle, incaricato della reggenza o supplenza del Segretario titolare, è corrisposto, per la durata dell'incarico, un compenso fino ad un massimo di 4/5 del trattamento economico iniziale previsto per il posto occupato, calcolato, a decorrere dal 7.10.1996, sullo stipendio tabellare, sull'indennità integrativa speciale, sull'indennità di posizione e sull'indennità di sede, ove spettante, in relazione alle effettive prestazioni; spetta inoltre allo stesso il rimborso delle spese di accesso e recesso, sulla base delle percorrenze e della distanza chilometrica fra i due Enti.
2. Il compenso e la liquidazione dei rimborsi spese di cui sopra sono deliberati con provvedimento di Giunta.