



Comune di
BORGO VALSUGANA
(Provincia di Trento)

REGOLAMENTO ORGANICO
DEL PERSONALE DIPENDENTE

**Approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 30 agosto 2005
aggiornato alla deliberazione del Consiglio Comunale n. 50 del 09.10.2014, alla deliberazione
del Consiglio Comunale n. 58 del 19.12.2019, alla deliberazione del Consiglio Comunale n.
27 del 26.04.2021 e alla deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 29.09.2022**

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO

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 Incarichi e 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. 10
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. 11

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. 12
Art. 41 Anticipazione sul trattamento di fine rapporto	pag. 12

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. 13
Art. 46 Infortunio sul lavoro	pag. 13

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 comunale pag. 15

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI
ORDINAMENTO UFFICI - PIANTA ORGANICA

Art. 1 - Contenuto del regolamento

1. Il presente regolamento, adottato ai sensi dell'art. 18 della legge regionale 23 ottobre 1998, n° 10, disciplina il rapporto di impiego con il Comune, fatta salva la normativa dei regolamenti speciali, 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) al Testo Unico delle leggi regionali sull'ordinamento del personale dei comuni della Regione Autonoma Trentino - Alto Adige, approvato con D.P.Reg. 1 febbraio 2005 n. 2/L ed alle disposizioni in esso richiamate;
 - b) alle disposizioni di legge statali vigenti 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) alla legge 20 maggio 1970, n° 300 ed altre che regolano il rapporto di lavoro privato.

Art. 3 - Dotazione organica e organigramma

1. Il Consiglio Comunale definisce la dotazione organica complessiva suddivisa per categoria.
2. Nell'ambito della dotazione organica per ciascuna categoria la Giunta comunale individua la pianta organica per ogni unità organizzativa ed il numero dei posti, a tempo pieno e a tempo parziale, per le singole figure professionali, nel rispetto degli indirizzi fissati dal Consiglio Comunale in sede di approvazione del bilancio e previa informazione alle OO.SS. aziendali con le modalità previste dal contratto collettivo.
3. Le norme relative all'accesso alle singole qualifiche funzionali sono stabilite nella tabella allegato A.

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 nella 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 comunale 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. Le assunzioni del personale sono disciplinate dall'art. 91 del Codice degli Enti locali della Regione Autonoma Trentino - Alto Adige, approvato con L.Reg. 3 maggio 2018, n. 2 con le modifiche apportate dalla L.Reg. 8 agosto 2018, n. 6 e dalla L. Reg. 1 agosto 2019, n. 3, e dall'apposito regolamento comunale.
2. Prima dell'inizio del rapporto di lavoro il nuovo dipendente sottoscrive il contratto individuale di cui gli viene consegnata o trasmessa copia.
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.

Art. 7 - Valutazione del periodo di prova

1. Il periodo di prova è valutato dal Segretario comunale, 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, 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 Segretario comunale.
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 posseduto, purché appartenenti alla stessa categoria.

Art.9 bis - Riammissione in servizio

1. Il dipendente che ha cessato il rapporto di lavoro per effetto di dimissioni può chiedere, entro due anni, la riammissione in servizio. L'Amministrazione valuta la domanda ed esercitando i poteri amministrativi discrezionali la accoglie o la respinge. Non sussiste per l'Amministrazione alcun obbligo di assumere nuovamente l'ex dipendente. L'eventuale riammissione costituisce a tutti gli effetti nuovo rapporto di lavoro secondo le norme contrattuali vigenti.

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.
2. Il comando ha sempre durata predeterminata, viene disposto con deliberazione della Giunta comunale 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 il Comune.
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 servizio e con deliberazione della Giunta comunale, essere assunti temporaneamente nella posizione di comando, dipendenti di altri enti, con l'assunzione della relativa spesa a carico del bilancio comunale.
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 Sindaco, sentita la Giunta comunale, tenendo 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 responsabile del servizio/settore o, per questi ultimi, al Segretario comunale, per ottenere la preventiva autorizzazione. Quando l'assenza riguarda il Segretario comunale, il permesso è dato dal Sindaco.

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 comunale può fare verificare l'entità e la presumibile durata della malattia tramite i servizi sanitari competenti. Se la verifica riguarda il Segretario comunale la stessa viene disposta dal Sindaco.

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 comunale 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 esecuzione del lavoro anche nel caso di brevi assenze.
2. Le sostituzioni in corrispondenza di assenze per congedo ordinario non danno diritto a compenso, salvo diversa specifica previsione del contratto collettivo di lavoro.

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 comunale, sono tenuti a trasmettere detti atti, appena firmati, al Segretario comunale 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 comunale, 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 al Comune 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 comunale 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 comunale.
3. I predetti funzionari sono chiamati a risarcire il Comune, 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 Segretario comunale.

TITOLO IV DIVIETI E INCOMPATIBILITA' - CUMULO DI IMPIEGHI

Art. 25 - Divieti

1. Sono vietati gli incarichi che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità pertanto ai dipendenti comunali non è consentito l'esercizio del commercio, dell'industria e della professione o l'instaurazione di un rapporto di lavoro o di impiego alle dipendenze di privati o di enti pubblici o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, fatte salve le nomine disposte dall'amministrazione comunale. L'incarico presenta i caratteri della professionalità laddove si svolga con i caratteri della abitudine, sistematicità/non occasionalità e continuità, senza necessariamente comportare che tale attività sia svolta in modo permanente ed esclusivo. Ferma restando la disciplina delle incompatibilità prevista da quest'articolo, non è preclusa l'iscrizione dei dipendenti ad albi professionali o registri pubblici secondo quanto previsto dagli ordinamenti professionali.
2. Sono vietati gli incarichi che possano dar luogo a conflitto di interesse e cioè quando presentano le seguenti caratteristiche:
 - a) gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti nei confronti dei quali la struttura di assegnazione del dipendente ha funzioni relative al rilascio di concessioni o autorizzazioni o nulla-osta o atti di assenso comunque denominati, anche in forma tacita;
 - b) gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti fornitori di beni o servizi per l'amministrazione, relativamente a quei dipendenti delle strutture che partecipano a qualunque titolo all'individuazione del fornitore;
 - c) gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti privati che detengono rapporti di natura economica o contrattuale con l'amministrazione, in relazione alle competenze della struttura di assegnazione del dipendente, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge;
 - d) gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza;
 - e) gli incarichi che si svolgono nei confronti di soggetti verso cui la struttura di assegnazione del dipendente svolge funzioni di controllo, di vigilanza o sanzionatorie, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge;

- f) gli incarichi che per il tipo di attività o per l'oggetto possono creare nocimento all'immagine dell'amministrazione, anche in relazione al rischio di utilizzo o diffusione illeciti di informazioni di cui il dipendente è a conoscenza per ragioni di ufficio;
- g) gli incarichi e le attività per i quali l'incompatibilità è prevista dal d.lgs. n. 39/2013 o da altre disposizioni di legge vigenti;
- h) gli incarichi che, pur rientrando nelle ipotesi di deroga dall'autorizzazione di cui all'art. 53, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001, presentano una situazione di conflitto di interesse;
- i) in generale, tutti gli incarichi che presentano un conflitto di interesse per la natura o l'oggetto dell'incarico o che possono pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

La valutazione operata dall'amministrazione circa la situazione di conflitto di interessi va svolta tenendo presente la qualifica, il ruolo professionale e/o la posizione professionale del dipendente, la sua posizione nell'ambito dell'amministrazione, la competenza della struttura di assegnazione e di quella gerarchicamente superiore, le funzioni attribuite o svolte in un tempo passato ragionevolmente congruo. La valutazione deve riguardare anche il conflitto di interesse potenziale, intendendosi per tale quello astrattamente configurato dall'art. 7 del d.P.R. n. 62/2013.

3. Sono preclusi a tutti i dipendenti, a prescindere dalla consistenza dell'orario di lavoro, gli incarichi che presentano le seguenti caratteristiche:
 - a) gli incarichi, ivi compresi quelli rientranti nelle ipotesi di deroga dall'autorizzazione, che interferiscono con l'attività ordinaria svolta dal dipendente pubblico in relazione al tempo, alla durata, all'impegno richiestogli, tenendo presenti gli istituti del rapporto di impiego o di lavoro concretamente fruibili per lo svolgimento dell'attività; la valutazione va svolta considerando la qualifica, il ruolo professionale e/o la posizione professionale del dipendente, la posizione nell'ambito dell'amministrazione, le funzioni attribuite e l'orario di lavoro;
 - b) gli incarichi che si svolgono durante l'orario di ufficio o che possono far presumere un impegno o una disponibilità in ragione dell'incarico assunto anche durante l'orario di servizio, salvo che il dipendente fruisca di permessi, ferie o altri istituti di astensione dal rapporto di lavoro o di impiego;
 - c) gli incarichi che, aggiunti a quelli già conferiti o autorizzati, evidenziano il pericolo di compromissione dell'attività di servizio;
 - d) gli incarichi che si svolgono utilizzando mezzi, beni ed attrezzature di proprietà dell'amministrazione e di cui il dipendente dispone per ragioni di ufficio o che si svolgono nei locali dell'ufficio, salvo che l'utilizzo non sia espressamente autorizzato dalle norme o richiesto dalla natura dell'incarico conferito d'ufficio dall'amministrazione;
 - e) gli incarichi a favore di dipendenti pubblici iscritti ad albi professionali e che esercitano attività professionale, salve le deroghe autorizzate dalla legge e dal presente Regolamento;
 - f) comunque, tutti gli incarichi per i quali, essendo necessaria l'autorizzazione, questa non è stata rilasciata, salva la ricorrenza delle deroghe previste dalla legge e dal presente Regolamento.
4. Non è consentito conferire incarichi a personale collocato in pensione di anzianità nel quinquennio successivo alla cessazione dal servizio, salvo incarichi nel periodo immediatamente successivo alla cessazione del rapporto, di durata complessiva non superiore a sei mesi, per indifferibili esigenze di servizio al personale cessato che ha già svolto la medesima attività, qualora tale competenza non sia immediatamente reperibile né all'interno né all'esterno dell'amministrazione.

Art. 26 - Attività libere

1. Ai dipendenti comunali è consentito, senza alcuna autorizzazione e/o comunicazione, 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 ma solo il rimborso delle spese documentate;
 - b) partecipazione a società, aventi anche fini di lucro, a titolo di semplice socio "socio passivo" 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 ma solo il rimborso delle spese documentate;
 - 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) attività agricola.

2. E' consentita, senza alcuna autorizzazione, l'assunzione di cariche in associazioni, comitati ed enti che non perseguono scopo di lucro.

Art. 27 - Incarichi e attività compatibili

1. Sono escluse dal divieto di cui al comma 1 dell'art. 25, ferma restando la necessità dell'autorizzazione dell'Amministrazione comunale, i seguenti incarichi ed attività, svolti al di fuori dell'orario di lavoro:
 - a) Incarichi in associazioni, comitati, enti senza scopo di lucro, nonché presso altre amministrazioni locali, consorziali, intercomunali o comunitarie;
 - b) Assunzione di cariche in società, aziende, imprese a cui partecipa il Comune;
 - c) Assunzione di cariche in enti o altri soggetti giuridici a cui partecipa il Comune e/o società a partecipazione comunale;
 - d) Assunzione di cariche sociali in società cooperative;
 - e) Collaborazione con organismi o società cui partecipano i Comuni 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 rese a favore di soggetti privati o pubblici;
2. I compensi percepiti complessivamente per gli incarichi e le attività autorizzati ai sensi del comma 1, lettere a) ed h), compresi gli incarichi per la revisione economico-finanziaria, non possono superare annualmente l'importo lordo di euro 20.000,00. Il dipendente dichiara nella richiesta di autorizzazione il rispetto del suddetto limite.

Art. 28 - Autorizzazioni

1. Le autorizzazioni allo svolgimento degli incarichi e attività compatibili sono rilasciate dal Segretario comunale e, se riguardanti quest'ultimo, dal Sindaco, su richiesta del dipendente interessato o del soggetto a favore del quale lo svolgimento dell'attività è previsto; nel secondo caso la richiesta deve essere comunque controfirmata dal dipendente.
2. Nella domanda di autorizzazione deve essere indicato il soggetto conferente l'incarico, la natura, i contenuti, il luogo di svolgimento e la durata dell'incarico e i proventi che ne derivano.
3. Il Segretario comunale si pronuncia sulla domanda di autorizzazione entro 20 giorni dalla presentazione.
4. Il dipendente deve comunicare tempestivamente e per iscritto all'Amministrazione comunale eventuali variazioni intervenute successivamente.

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

1. Il 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 all'Amministrazione comunale di appartenenza.
2. L'Amministrazione comunale 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. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale con orario non superiore al 50 per cento dell'orario a tempo pieno, tenuto conto dei divieti di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 25, può essere autorizzato dall'Amministrazione comunale, con le modalità di cui all'art. 28, all'esercizio di prestazioni di lavoro autonomo o subordinato, sempreché l'ente non offra, entro un congruo termine, un impiego a tempo pieno. Per quanto non previsto si continuano ad applicare le norme statali in materia di incompatibilità e cumulo di impieghi. È consentito, senza alcuna autorizzazione, esercitare l'attività agricola.

Art. 32 - Collaborazione alle Associazioni provinciali Rappresentative dei Comuni

1. L'Amministrazione comunale può autorizzare il proprio personale a prestare la propria collaborazione alle associazioni provinciali rappresentative dei Comuni e delle IPAB anche in orario d'ufficio; in tal caso la retribuzione dell'attività svolta spetta 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 Segretario comunale 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 del Comune ad incremento del fondo per la produttività e per il miglioramento dei servizi; ove il dipendente non provveda al versamento, l'Amministrazione procede 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 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 comunale, i casi di incompatibilità dai quali siano venuti a conoscenza.

Art. 35 - Incarichi conferiti a propri dipendenti

1. L'Amministrazione comunale 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 salvi 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.

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

1. L'Amministrazione comunale 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 comunale 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 comunale 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 irrogati: dal responsabile della struttura di appartenenza per quanto riguarda il richiamo verbale; per le restanti sanzioni con deliberazione della Giunta Comunale.

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 comunali 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 comunali risultino iscritti, secondo le modalità ed i criteri previsti dalle relative normative.

Art. 41 - Anticipazione sul trattamento di fine rapporto

1. Le richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto possono essere annualmente soddisfatte fino all'ammontare massimo così calcolato:

- Si determina la retribuzione annua di un dipendente di categoria C – livello base con 20 scatti di anzianità, calcolata convenzionalmente in dieci scatti biennali del 2,5% dello stipendio tabellare.
- La retribuzione annua viene moltiplicata per 20 anni di servizio teorico e divisa per 13,5 al fine di calcolare il TFR convenzionale.
- Il TFR convenzionale viene moltiplicato per il 4% del personale di ruolo avente i requisiti per richiedere l'anticipazione, in servizio al 1° gennaio, arrotondato per eccesso all'unità superiore.

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

Art. 42 - Orario di lavoro servizi di pulizia

2. 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 in 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. Sulle domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro presentate entro il 30 settembre di ciascun anno l'Amministrazione comunale si pronuncia entro la fine dello stesso anno.
2. Gli effetti della trasformazione del rapporto decorrono di norma dal 1° giorno del mese successivo alla data di accoglimento della richiesta, salva diversa decorrenza indicata nel provvedimento.
3. Sulle domande per le trasformazioni temporanee del rapporto di lavoro l'Amministrazione comunale si pronuncia entro 60 giorni.
4. Per quanto non previsto si applicano le norme contrattuali.

**TITOLO XI
PERSONALE TEMPORANEO CONTRATTUALE**

Art. 48 - Assunzioni per esigenze stagionali

1. In relazione ai flussi turistici o a particolari manifestazioni a carattere periodico il Comune può procedere all'assunzione del personale stagionale previsto nella dotazione organica.
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 comunali

1. L'Amministrazione ha facoltà di stipulare accordi con altro Comune 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 comunale

1. Al Segretario comunale di altro Comune, 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 complessivo (stipendio tabellare, indennità integrativa speciale ed indennità di posizione) previsto per il posto occupato, 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 Comuni.
2. Il compenso e la liquidazione dei rimborsi spese di cui sopra sono deliberati con provvedimento della Giunta Comunale.

TABELLA A

Requisiti per l'accesso alla categoria/livello (vedi nota 3)

<i>Cat.</i>	Livello	<i>Metodo D'accesso</i>	<i>Requisiti Culturali e di esperienza professionale</i>
A	UNICO	<ul style="list-style-type: none"> - Prova selettiva; - Collocamento; - Mobilità del personale; - Inquadramento del personale comandato dopo almeno 1 anno di servizio presso il Comune; -Riammissione in servizio di personale cessato; - Utilizzo delle graduatorie di concorso pubblico approvate da: Provincia, Consiglio Provinciale, comuni, aziende pubbliche di servizi alla persona, comunità, comunità comprensoriali; - Utilizzo delle graduatorie formate in esito a concorsi o corsi – concorsi attivati dal consorzio dei comuni trentini. 	Diploma di assolvimento dell'obbligo scolastico previsto dalle normative vigenti pro tempore
B	BASE	<ul style="list-style-type: none"> - Concorso per esami o per titoli ed esami; - Selezione interna o concorso riservato (nei limiti di legge); - Mobilità del personale; - Inquadramento del personale comandato dopo almeno 1 anno di servizio presso il Comune; -Riammissione in servizio di personale cessato; - Utilizzo delle graduatorie di concorso pubblico approvate da: Provincia, Consiglio Provinciale, comuni, aziende pubbliche di servizi alla persona, comunità, comunità comprensoriali; - Utilizzo delle graduatorie formate in esito a concorsi o corsi – concorsi attivati dal consorzio dei comuni trentini. 	<p>1) Diploma di scuola media inferiore ed eventuale attestato di qualificazione professionale o esperienza professionale sia presso datori pubblici che privati;</p> <p>2) Limitatamente alle procedure volte alla progressione verticale riservate al personale interno nei limiti di legge: Assolvimento dell'obbligo scolastico e 5 anni di anzianità nella categoria A</p>
B	EVOLUTO	<ul style="list-style-type: none"> - Concorso per esami o per titoli ed esami; -Selezione interna o concorso riservato (nei limiti di legge); - Mobilità del personale; - Inquadramento del personale 	<p>1) Diploma di scuola media inferiore, unitamente a:</p> <p>a) attestati di qualificazione professionale o corsi di formazione specialistici di durata almeno biennale inerenti la figura professionale</p>

		<p>comandato dopo almeno 1 anno di servizio presso il Comune;</p> <p>-Riammissione in servizio di personale cessato;</p> <p>- Utilizzo delle graduatorie di concorso pubblico approvate da: Provincia, Consiglio Provinciale, comuni, aziende pubbliche di servizi alla persona, comunità, comunità comprensoriali;</p> <p>- Utilizzo delle graduatorie formate in esito a concorsi o corsi – concorsi attivati dal consorzio dei comuni trentini.</p>	<p>di riferimento, oppure</p> <p>b) esperienza professionale almeno biennale nelle mansioni della figura professionale di riferimento, oppure</p> <p>c) in alternativa ai punti a) e b), diploma di istruzione secondaria di se secondo grado di durata quinquennale</p> <p>2) Limitatamente alle procedure volte alla progressione verticale riservate al personale interno nei limiti di legge: Diploma di scuola media inferiore, e 5 anni di esperienza lavorativa nel livello B base (vedi nota 1)</p>
C	BASE	<p>-Concorso per esami o per titoli ed esami;</p> <p>-Selezione interna o concorso riservato (nei limiti di legge);</p> <p>- Mobilità del personale;</p> <p>- Inquadramento del personale comandato dopo almeno 1 anno di servizio presso il Comune;</p> <p>-Riammissione in servizio di personale cessato;</p> <p>- Utilizzo delle graduatorie di concorso pubblico approvate da: Provincia, Consiglio Provinciale, comuni, aziende pubbliche di servizi alla persona, comunità, comunità comprensoriali;</p> <p>- Utilizzo delle graduatorie formate in esito a concorsi o corsi – concorsi attivati dal consorzio dei comuni trentini.</p>	<p>1) Diploma di istruzione secondaria di secondo grado di durata quinquennale;</p> <p>2) Limitatamente alle procedure volte alla progressione verticale riservate al personale interno nei limiti di legge: Attestato di qualificazione professionale o corsi di formazione specialistici di durata almeno biennale e 5 anni di esperienza lavorativa nel livello evoluto della cat. B.</p>
C	EVOLUTO	<p>-Concorso per esami o per titoli ed esami;</p> <p>-Selezione interna o concorso riservato (nei limiti di legge);</p> <p>- Mobilità del personale;</p> <p>- Inquadramento del personale comandato dopo almeno 1 anno di servizio presso il Comune;</p> <p>-Riammissione in servizio di personale cessato;</p> <p>- Utilizzo delle graduatorie di concorso pubblico approvate da: Provincia, Consiglio Provinciale, comuni, aziende pubbliche di servizi alla persona,</p>	<p>1) Diploma di istruzione secondaria di secondo grado di durata quinquennale e abilitazione professionale o 5 anni di esperienza professionale maturata sia presso datori pubblici che privati</p> <p>2) Limitatamente alle procedure volte alla progressione verticale riservate al personale interno nei limiti di legge: Diploma di istruzione secondaria di secondo grado di durata</p>

		comunità, comunità comprensoriali; - Utilizzo delle graduatorie formate in esito a concorsi o corsi – concorsi attivati dal consorzio dei comuni trentini.	quinquennale/maturità e 5 anni di esperienza lavorativa nella cat. C base. (vedi nota 1)
Cat.	Livello	Metodo D'accesso	Requisiti
D	BASE	- Concorso per esami o per titoli ed esami; - Selezione interna o concorso riservato (nei limiti di legge); - Mobilità del personale; - Inquadramento del personale comandato dopo almeno 1 anno di servizio presso il Comune; -Riammissione in servizio di personale cessato; - Utilizzo delle graduatorie di concorso pubblico approvate da: Provincia, Consiglio Provinciale, comuni, aziende pubbliche di servizi alla persona, comunità, comunità comprensoriali; - Utilizzo delle graduatorie formate in esito a concorsi o corsi – concorsi attivati dal consorzio dei comuni trentini.	1) Diploma di laurea di durata almeno triennale ed eventuale relativa abilitazione professionale ovvero frequenza a corsi di specializzazione o esperienza professionale specifica; Per specifiche professionalità potrà essere richiesto dal bando di concorso il diploma di laurea di durata almeno quadriennale o la laurea specialistica e l'eventuale relativa abilitazione 2) Limitatamente alle procedure volte alla progressione verticale riservate al personale interno nei limiti di legge: Diploma di istruzione secondaria di secondo grado di durata quinquennale e 5 anni di esperienza lavorativa nel livello evoluto della cat. C.
D	EVOLUTO	- Concorso per esami o per titoli ed esami; - Selezione interna o concorso riservato (nei limiti di legge); - Mobilità del personale; - Inquadramento del personale comandato dopo almeno 1 anno di servizio presso il Comune; -Riammissione in servizio di personale cessato; - Utilizzo delle graduatorie di concorso pubblico approvate da: Provincia, Consiglio Provinciale, comuni, aziende pubbliche di servizi alla persona, comunità, comunità comprensoriali; - Utilizzo delle graduatorie formate in esito a concorsi o corsi – concorsi attivati dal consorzio dei comuni trentini.	1) Diploma di laurea di durata almeno quadriennale o laurea specialistica e 5 anni di esperienza professionale maturata sia presso datori pubblici che privati; Eventuale abilitazione. 2) Limitatamente alle procedure volte alla progressione verticale riservate al personale interno nei limiti legge: Diploma di laurea di durata triennale e 8 anni di esperienza lavorativa nel livello base della cat. D (vedi nota 2) diploma di laurea di durata almeno quadriennale o laurea specialistica e 5 anni di esperienza lavorativa nel livello base della cat. D. Eventuale abilitazione.

Note:

- 1) L'Art. 16, comma 4, dell'ordinamento professionale sottoscritto il 20.04.2007, prevede che per l'accesso alle figure professionali per le quali è previsto l'accesso direttamente al livello evoluto della categoria, la progressione verticale possa avvenire anche dalla categoria A o dal livello evoluto della categoria inferiore, purché in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno;
- 2) L'Art. 15, comma 2, dell'ordinamento professionale sottoscritto il 20.04.2007, prevede che i dipendenti con laurea triennale possono accedere alla progressione verticale dal livello base all'evoluto della categoria D solamente avendo maturato almeno 8 anni di esperienza lavorativa nel livello base della categoria D;
- 3) I titoli specifici per l'accesso alla figura professionale richiesta sono stabiliti direttamente dal bando di concorso. In sede di determinazione della pianta organica per ogni unità organizzativa sono stabiliti, ove necessario, per ciascuna figura professionale prevista e nel rispetto di quanto sopra, gli specifici titoli di studio o le specifiche abilitazioni richieste. Nella stessa sede possono inoltre essere previsti, per determinate figure professionali, alcuni requisiti aggiuntivi, quali il possesso della patente di guida e/o la frequenza di specifici corsi di formazione professionale;
- 4) relativamente alla categoria C (livello base e livello evoluto) sono ammessi anche titoli di studio superiori assorbenti a condizione che la tipologia degli esami e/o studi sostenuti dal candidato per il conseguimento del titolo superiore attesti l'acquisizione della professionalità connessa al ciclo di studi oggetto del titolo inferiore come disciplinato dal bando di concorso.
Sono inoltre fatti salvi eventuali ulteriori requisiti per l'accesso a specifiche professionalità stabiliti dal bando di concorso.