

Legge regionale 23 luglio 2010, n. 22

"NUOVA DISCIPLINA DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE E DEGLI ENTI DEL COMPARTO UNICO DELLA VALLE D'AOSTA. ABROGAZIONE DELLA LEGGE REGIONALE 23 OTTOBRE 1995, N. 45, E DI ALTRE LEGGI IN MATERIA DI PERSONALE."

- **Legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 "Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale.", pubblicata nel Bollettino Ufficiale n. 36 del 31 agosto 2010; vacatio legis ordinaria.**

INDICE

**TITOLO I
PRINCIPI GENERALI**

**CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE
DEGLI UFFICI PUBBLICI NELLA REGIONE**

- Art. 1 - Finalità e ambito di applicazione
- Art. 2 - Fonti
- Art. 3 - Funzioni della direzione politico-amministrativa
- Art. 4 - Funzioni della direzione amministrativa
- Art. 5 - Struttura organizzativa
- Art. 6 - Individuazione delle strutture e determinazione delle dotazioni organiche

**TITOLO II
ORGANIZZAZIONE**

**CAPO I
DISPOSIZIONI PER LA GIUNTA E IL CONSIGLIO REGIONALE**

- Art. 7 - Coordinamento e attività di direzione politico-amministrativa
- Art. 8 - Ufficio di Gabinetto
- Art. 9 - Segretario generale
- Art. 10 - Conferimento dell'incarico di Segretario generale, Capo di Gabinetto e Vice Capo di Gabinetto
- Art. 11 - Incarichi fiduciari e di diretta collaborazione
- Art. 12 - Segretari particolari
- Art. 13 - Segreterie dei componenti della Giunta regionale
- Art. 14 - Disposizioni particolari per il Consiglio regionale

**CAPO II
UFFICIO STAMPA**

- Art. 15 - Ufficio stampa

**CAPO III
DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA PUBBLICA DEL COMPARTO UNICO REGIONALE**

- Art. 16 - Funzioni dirigenziali e contenuto degli incarichi
- Art. 17 - Graduazione delle strutture organizzative dirigenziali
- Art. 18 - Accesso alla qualifica unica dirigenziale
- Art. 19 - Albo dei dirigenti
- Art. 20 - Criteri generali per il conferimento degli incarichi
- Art. 21 - Incarichi dirigenziali di primo livello
- Art. 22 - Incarichi dirigenziali di secondo livello
- Art. 23 - Trattamento economico della dirigenza
- Art. 24 - Assegnazione di quote del bilancio
- Art. 25 - Formazione ed aggiornamento della dirigenza
- Art. 26 - Assenza, impedimento e vacanza
- Art. 27 - Assunzione di impieghi negli enti o nelle società partecipati
- Art. 28 - Revoca degli incarichi dirigenziali e destinazione ad altro incarico
- Art. 29 - Responsabilità dirigenziale e Comitato dei garanti

**CAPO IV
TRASPARENZA E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

- Art. 30 - Interventi per la trasparenza
- Art. 31 - Sistema di misurazione e valutazione della performance
- Art. 32 - Performance organizzativa
- Art. 33 - Performance individuale dei dirigenti
- Art. 34 - Performance individuale del personale
- Art. 35 - Trasparenza della performance
- Art. 36 - Commissione indipendente di valutazione della performance
- Art. 37 - Merito e premi
- Art. 38 - Pubblicazione sul sito istituzionale

**CAPO V
ORGANICI E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

- Art. 39 - Istituzione degli organici
- Art. 40 - Assegnazione del personale alle strutture
- Art. 41 - Reclutamento
- Art. 42 - Utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato
- Art. 43 - Mobilità
- Art. 44 - Gestione del personale in disponibilità
- Art. 45 - Comando e distacco

**TITOLO III
RELAZIONI SINDACALI**

**CAPO I
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

- Art. 46 - Oggetto, ambito di applicazione e finalità
- Art. 47 - Contratto collettivo di comparto, di settore e decentrato
- Art. 48 - Procedimento di contrattazione di comparto
- Art. 49 - Tutela retributiva
- Art. 50 - Contrattazione per l'area dirigenziale
- Art. 51 - Interpretazione autentica dei contratti collettivi
- Art. 52 - Trattamento economico
- Art. 53 - Agenzia regionale per le relazioni sindacali

**CAPO II
RAPPRESENTANZA E PREROGATIVE SINDACALI**

- Art. 54 - Rappresentatività sindacale
- Art. 55 - Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro
- Art. 56 - Diritti sindacali

**TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 57 -	Mansioni
Art. 58 -	Progressioni economiche
Art. 59 -	Attribuzione temporanea di mansioni superiori
Art. 60 -	Incarichi aggiuntivi
Art. 61 -	Identificazione del personale
Art. 62 -	Infermità per causa di servizio
Art. 63 -	Permanente inidoneità psicofisica
Art. 64 -	Collocamento a riposo d'ufficio
Art. 65 -	Trattenimento in servizio oltre i limiti di età o di servizio
Art. 66 -	Pari opportunità
Art. 67 -	Orario di lavoro
Art. 68 -	Aspettativa per cariche pubbliche elettive
Art. 69 -	Codice di comportamento

**CAPO II
ATTIVITA' EXTRAIMPIEGO**

Art. 70 -	Attività compatibili
Art. 71 -	Incarichi extraimpiego autorizzabili
Art. 72 -	Attività incompatibili

**CAPO III
RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI PUBBLICI**

Art. 73 -	Responsabilità disciplinare. Rinvio
------------------	-------------------------------------

**TITOLO V
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

**CAPO I
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

Art. 74 -	Modificazioni di leggi
Art. 75 -	Disposizione di coordinamento
Art. 76 -	Disposizioni transitorie
Art. 77 -	Abrogazioni

**TITOLO I
PRINCIPI GENERALI**

**CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE
DEGLI UFFICI PUBBLICI NELLA REGIONE**

Art. 1

(Finalità, oggetto e ambito di applicazione)

1. La presente legge definisce i principi e i criteri di organizzazione delle strutture dell'Amministrazione regionale, degli enti pubblici non economici dipendenti dalla Regione, degli enti locali e delle loro forme associative e disciplina i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze dei predetti enti, nel rispetto della loro autonomia statutaria, regolamentare e organizzativa.
2. La disciplina dell'organizzazione delle strutture degli enti di cui al comma 1 e le disposizioni concernenti la dirigenza e i rapporti di lavoro sono volte ad assicurare il rispetto e la realizzazione dei principi di imparzialità, trasparenza, efficienza, efficacia, economicità, pari opportunità, responsabilità, semplificazione, partecipazione ai procedimenti amministrativi, accesso ai documenti amministrativi, coordinamento e collaborazione tra organi e strutture, distinzione tra le funzioni di direzione politico-amministrativa e di controllo degli organi di governo e le funzioni di gestione dei dirigenti, per il raggiungimento delle seguenti finalità:
 - a) migliorare la capacità di conoscenza, analisi e risposta alle esigenze di sviluppo e competitività della comunità amministrata, in conformità al pubblico interesse e alla soddisfazione dei bisogni della collettività;
 - b) accrescere la capacità di innovazione e la competitività del sistema amministrativo regionale, anche al fine di favorire il dialogo e la collaborazione con le altre istituzioni, a livello locale, regionale, nazionale, europeo e internazionale;
 - c) realizzare la semplificazione dell'organizzazione e delle attribuzioni degli uffici, per favorire la speditezza delle attività e la razionalizzazione del costo del lavoro, valorizzando la flessibilità nella gestione del lavoro;
 - d) promuovere lo sviluppo delle competenze e la formazione professionale, prevedendo meccanismi che assicurino la piena responsabilizzazione nel conseguimento dei risultati e la valorizzazione del merito.

Art. 2

(Fonti)

1. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, sono ordinati secondo le disposizioni della presente legge, nonché mediante:
 - a) provvedimenti e atti di organizzazione degli organi di direzione politico-amministrativa e dei dirigenti;
 - b) atti di regolamentazione contrattuale, individuali e collettivi, dei rapporti di lavoro e di impiego.
2. Nella gestione dei rapporti di lavoro e nelle determinazioni afferenti all'organizzazione degli uffici, i dirigenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, si avvalgono dei poteri propri del datore di lavoro privato in conformità alla legge e ai provvedimenti di organizzazione e nel rispetto delle relazioni sindacali ove previste dal contratto collettivo regionale di lavoro.
3. I rapporti di lavoro del personale regionale e degli altri enti di cui all'articolo 1, comma 1, sono disciplinati dalle disposizioni del libro V, titolo II, capo I, del codice civile e, in quanto applicabili, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatti salvi i limiti derivanti dalla presente legge.
4. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 3 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi regionali di lavoro sono stipulati secondo i criteri e le modalità previsti nel titolo III. I contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 52, comma 1.

5. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi regionali di lavoro o, alle condizioni ivi previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di leggi, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi regionali di lavoro e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

Art. 3

(Funzioni della direzione politico-amministrativa)

1. Gli organi di direzione politico-amministrativa degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, definiscono e promuovono la realizzazione degli obiettivi e dei programmi da attuare e verificano la rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive impartite e l'andamento della performance organizzativa rispetto agli obiettivi definiti ed assegnati.
2. Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1, gli organi di direzione politico-amministrativa, secondo le rispettive attribuzioni, provvedono, in particolare:
 - a) all'emanazione di direttive generali e di atti di indirizzo per l'azione amministrativa e per la gestione;
 - b) alla definizione di obiettivi, piani, programmi, progetti e priorità;
 - c) alla definizione dei criteri generali per l'assegnazione a terzi di risorse e di altri vantaggi economici di qualunque genere e per il rilascio di autorizzazioni, licenze o altri analoghi provvedimenti;
 - d) all'emanazione degli atti di nomina e designazione di rappresentanti in seno ad enti ed organismi esterni, nonché degli atti di nomina a dipendenti per incarichi esterni;
 - e) alla definizione di tariffe, canoni ed analoghi oneri a carico di terzi;
 - f) al conferimento e alla revoca degli incarichi dirigenziali;
 - g) al controllo e alla verifica della rispondenza dei risultati gestionali alle direttive generali impartite, secondo le modalità previste dalla legge e dai provvedimenti di organizzazione;
 - h) al rilascio delle autorizzazioni a stare o a resistere in giudizio e al conferimento del mandato per il relativo patrocinio;
 - i) all'esercizio di ogni altra funzione prevista da leggi e regolamenti.
3. In materia di organizzazione, gli organi di direzione politico-amministrativa provvedono, in particolare:
 - a) alla definizione delle competenze dei rami nei quali si articola l'ente o l'amministrazione;
 - b) all'istituzione, alla modificazione, alla soppressione e alla graduazione delle strutture organizzative dirigenziali, alla definizione delle relative competenze e all'individuazione dei requisiti oggettivi per ciascuna tipologia di incarico dirigenziale;
 - c) alla ripartizione delle risorse finanziarie e strumentali da assegnare a ciascuna struttura organizzativa dirigenziale, sulla base degli obiettivi e dei programmi individuati ai sensi del comma 1;
 - d) alla ripartizione delle risorse umane da assegnare a ciascuna struttura organizzativa dirigenziale, sulla base degli obiettivi e dei programmi individuati ai sensi del comma 1, e all'adozione del documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale e ai suoi aggiornamenti annuali, su proposta dei dirigenti di primo livello, sentiti i dirigenti interessati o, in mancanza del primo livello dirigenziale, su proposta dei dirigenti competenti.
4. Gli atti amministrativi e di diritto privato di competenza degli organi di direzione politico-amministrativa sono soggetti al parere di legittimità del dirigente preposto alla struttura competente e alle verifiche di regolarità contabile, secondo le modalità previste dalle leggi vigenti.
5. Gli organi di direzione politico-amministrativa non possono revocare, riformare, riservare o avocare a sé atti di competenza dei dirigenti.
6. Nell'Amministrazione regionale, al Consiglio regionale, alla Giunta regionale, agli assessori che la compongono e al Presidente della Regione spettano, secondo le attribuzioni previste dalla

legge costituzionale 26 febbraio 1948, n. 4 (Statuto speciale per la Valle d'Aosta), le funzioni di direzione politico-amministrativa; le funzioni e gli atti in materia di organizzazione di cui al comma 3 spettano alla Giunta regionale e all'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, ciascuno nell'ambito delle rispettive attribuzioni.

Art. 4

(Funzioni della direzione amministrativa)

1. Spetta ai dirigenti l'attuazione dei programmi ed il raggiungimento degli obiettivi, nonché l'adozione degli atti, compresi quelli che impegnano gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, verso l'esterno, necessari alla gestione amministrativa, tecnica e finanziaria, in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico.
2. Per l'esercizio dei compiti di cui al comma 1, spettano ai dirigenti, secondo le rispettive attribuzioni, tutti gli atti di gestione, da adottarsi in attuazione degli indirizzi politico-amministrativi definiti secondo quanto previsto dall'articolo 3.
3. In particolare, spetta ai dirigenti:
 - a) la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità e la direzione della struttura organizzativa assegnata, verificando periodicamente i carichi di lavoro e la produttività del personale della struttura e le eventuali eccedenze di personale;
 - b) la gestione finanziaria mediante l'esercizio di poteri di spesa nell'ambito delle risorse assegnate;
 - c) l'individuazione delle risorse necessarie allo svolgimento dei compiti della struttura organizzativa cui sono preposti, nell'ambito delle risorse umane assegnate e l'articolazione della medesima in uffici;
 - d) la valutazione del personale assegnato alla propria struttura organizzativa, nel rispetto del principio del merito di cui all'articolo 37, ai fini della progressione economica o di carriera, nonché dell'attribuzione di indennità e premi incentivanti;
 - e) l'adozione degli atti di gestione del personale assegnato, ivi comprese l'attribuzione dei trattamenti economici accessori e l'irrogazione delle sanzioni disciplinari per le infrazioni di minore gravità per le quali sono previste sanzioni inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni;
 - f) lo svolgimento di funzioni tecnico-professionali, ispettive, di vigilanza, consulenza, studio e ricerca;
 - g) la responsabilità dei procedimenti amministrativi;
 - h) la presidenza delle commissioni e la responsabilità delle procedure di gara;
 - i) la stipulazione dei contratti di competenza;
 - j) il rilascio di autorizzazioni, concessioni e altri atti analoghi;
 - k) l'emanazione degli atti costituenti manifestazione di giudizio;
 - l) la proposta all'organo di direzione politico-amministrativa in ordine all'avvio delle liti attive e passive, in collaborazione con la struttura competente in materia di contenzioso, ove istituita;
 - m) la proposta all'organo di direzione politico-amministrativa in ordine all'esercizio del potere di conciliare e transigere, in collaborazione con la struttura competente in materia di contenzioso, ove istituita;
 - n) l'esercizio di ogni altra funzione prevista da leggi o regolamenti e non attribuita agli organi di direzione politico-amministrativa;
 - o) il concorso nella definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti della struttura organizzativa cui sono preposti.
4. Negli enti di cui all'articolo 1, comma 1, privi di dirigenti, le funzioni di cui al presente articolo sono esercitate dagli organi di direzione politico-amministrativa, fermo restando quanto previsto, per gli enti locali, dagli articoli 23, comma 4, e 46, comma 4, della legge regionale 7 dicembre 1998, n. 54 (Sistema delle autonomie in Valle d'Aosta).

Art. 5

(Struttura organizzativa)

1. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, possono organizzarsi in:

- a) strutture permanenti di primo livello e di secondo livello per funzioni ed attività di carattere stabile e continuativo;
 - b) strutture temporanee o di progetto di secondo livello per lo svolgimento di funzioni e compiti di durata limitata ovvero per la gestione di specifici progetti per la sperimentazione di nuove politiche o funzioni dell'ente.
2. Le strutture di primo livello sono strutture organizzative stabili che assicurano un complesso organico di funzioni. Esse rappresentano aree omogenee di attività dei centri di responsabilità amministrativa e sono articolate in strutture di secondo livello. A ciascuna di esse è preposto un dirigente di primo livello, nominato con le modalità e nel rispetto dei criteri stabiliti dagli articoli 20 e 21.
 3. Le strutture di secondo livello sono strutture organizzative stabili, temporanee o di progetto, articolazione di quelle di primo livello, preposte allo svolgimento di attività e compiti di carattere omogeneo, ivi compresi quelle di studio, ricerca e collaborazione, aventi continuità operativa e autonomia organizzativa, funzionale e finanziaria. A ciascuna di esse è preposto un dirigente responsabile, nominato, su proposta del dirigente di primo livello interessato, laddove previsto, con le modalità e nel rispetto dei criteri stabiliti dagli articoli 20 e 22.
 4. I provvedimenti di organizzazione che istituiscono le strutture di secondo livello temporanee o di progetto stabiliscono:
 - a) gli obiettivi e i risultati attesi dal progetto;
 - b) le risorse umane, finanziarie e strumentali direttamente assegnate;
 - c) i tempi di completamento del progetto;
 - d) le modalità di condivisione delle risorse;
 - e) le attribuzioni e i poteri specifici del dirigente responsabile della struttura temporanea o di progetto.
 5. Al fine di favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione dei singoli, in caso di funzioni di particolare responsabilità, caratterizzate da elevata complessità professionale o organizzativa, possono essere individuate, nell'ambito delle strutture dirigenziali, permanenti, temporanee o di progetto, particolari posizioni organizzative alle quali preporre dipendenti appartenenti alla categoria D. Tali posizioni organizzative sono individuate, nel rispetto delle relazioni sindacali, dagli organi di direzione politico-amministrativa degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, all'atto dell'istituzione o modificazione delle strutture dirigenziali, con definizione delle relative competenze e della loro rilevanza verso l'esterno ed individuazione dei requisiti professionali richiesti per l'attribuzione dell'incarico, nonché dei criteri e delle modalità per il conferimento dello stesso, anche in relazione ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione e misurazione delle performance. Ai predetti dipendenti i dirigenti responsabili possono delegare, per un periodo di tempo determinato, parte delle funzioni loro attribuite. La delega, che deve necessariamente risultare da atto scritto e motivato, individua puntualmente le funzioni delegate e, nel rispetto dei criteri generali definiti nei provvedimenti di organizzazione, le modalità di verifica delle attività delegate. Al conferimento e alla cessazione degli incarichi di cui al presente comma non si applica l'articolo 2103 del codice civile. Resta fermo quanto previsto per gli enti locali dall'articolo 46, comma 4, della l.r. 54/1998.
 6. Il contratto collettivo regionale di lavoro stabilisce il trattamento economico accessorio spettante per la durata dell'incarico ai titolari delle posizioni organizzative di cui al comma 5, da determinarsi in relazione alla complessità delle funzioni assegnate, alle responsabilità connesse e all'esercizio delegato di funzioni dirigenziali.

Art. 6

(Individuazione delle strutture e determinazione delle dotazioni organiche)

1. Negli enti di cui all'articolo 1, comma 1, gli organi di direzione politico-amministrativa istituiscono le strutture organizzative dirigenziali permanenti, temporanee o di progetto e ne definiscono contestualmente l'articolazione, le competenze, il sistema di interrelazioni, le risorse e le responsabilità.
2. Gli organi di direzione politico-amministrativa definiscono inoltre, sulla base dei principi organizzativi di cui all'articolo 1, comma 2, e nei limiti di spesa relativi alla dotazione organica, definita per quanto riguarda l'Amministrazione regionale con legge:

- a) l'articolazione delle posizioni dirigenziali in relazione alle strutture organizzative;
 - b) la ripartizione della dotazione organica in categorie, posizioni e profili professionali, suddivisa per ogni struttura organizzativa dirigenziale.
3. L'articolazione delle strutture organizzative dirigenziali è aggiornata ogniqualvolta siano messe in atto modificazioni rilevanti riguardanti i compiti, la loro complessità, la distribuzione delle responsabilità e l'assegnazione delle risorse.

TITOLO II ORGANIZZAZIONE

CAPO I DISPOSIZIONI PER LA GIUNTA E IL CONSIGLIO REGIONALE

Art. 7

(coordinamento e attività di direzione politico-amministrativa)

1. Il Presidente della Regione si avvale, per il coordinamento e l'esercizio dell'attività di direzione politico-amministrativa e di attuazione del programma di governo, dell'Ufficio di Gabinetto e del Segretario generale.

Art. 8

(Ufficio di Gabinetto)

1. Presso la Presidenza della Regione, è istituito l'Ufficio di Gabinetto, con funzioni di supporto del Presidente della Regione, in particolare:
 - a) nella cura e nel coordinamento delle attribuzioni prefettizie;
 - b) nel raccordo politico-amministrativo con le strutture organizzative dirigenziali, con gli organi consiliari e con le relative strutture, con gli organi dello Stato e con gli altri enti a carattere locale, regionale, nazionale, europeo e internazionale;
 - c) nella cura e nel coordinamento dei rapporti istituzionali;
 - d) nella cura dei rapporti strategici con società, fondazioni, enti ed altri organismi a carattere locale, regionale, nazionale, europeo e internazionale.
2. All'Ufficio è preposto il Capo di Gabinetto, il quale è coadiuvato, per lo svolgimento delle proprie funzioni, dal Vice Capo di Gabinetto, che lo sostituisce in caso di assenza o impedimento.
3. Agli incarichi dirigenziali di Capo di Gabinetto e di Vice Capo di Gabinetto non si applicano le disposizioni relative ai requisiti professionali di cui agli articoli 20, comma 1, 21, commi 1 e 2, e 22, commi 1 e 4, fatto salvo per entrambi il possesso di laurea magistrale.

Art. 9

(Segretario generale)

1. Presso la Presidenza della Regione, è istituito il Segretario generale della Regione, di seguito denominato Segretario generale. L'incarico di Segretario generale è conferito ad un dirigente appartenente alla qualifica unica dirigenziale, in possesso di laurea magistrale e con un'anzianità di almeno cinque anni nella predetta qualifica con incarico di dirigente di primo livello. L'incarico di Segretario generale può essere conferito anche a soggetti esterni all'Amministrazione regionale, in possesso di laurea magistrale e con un'esperienza professionale, almeno quinquennale, maturata nell'ultimo decennio in amministrazioni pubbliche o in enti privati con incarico analogo a quello di dirigente regionale di primo livello, ovvero acquisita nell'esercizio di attività libero-professionale con iscrizione al relativo albo ove prevista dai relativi ordinamenti professionali.
2. Il Segretario generale opera alle dirette dipendenze del Presidente della Regione, con il quale

collabora anche per il tramite del Capo di Gabinetto. Spetta, in particolare, al Segretario generale:

- a) attivare il processo di definizione delle strategie regionali e sovrintendere alla realizzazione degli obiettivi di performance definiti dagli organi di direzione politico-amministrativa, fungendo, allo scopo, da raccordo tra il Presidente della Regione e i dirigenti di primo livello;
 - b) introdurre formule e processi gestionali diretti a conseguire più elevati livelli di efficienza e di efficacia e ad assicurare uniformità e omogeneità all'azione amministrativa;
 - c) esercitare le ulteriori funzioni specificamente attribuitegli all'atto del conferimento dell'incarico dalla Giunta regionale.
3. Per lo svolgimento delle funzioni di cui al comma 2, il Segretario generale è posto in posizione sovraordinata rispetto ai dirigenti di primo livello. La sovraordinazione non si estende al Capo di Gabinetto e alle strutture dallo stesso dipendenti.
 4. In caso di assenza o impedimento, il Segretario generale è sostituito da un dirigente di primo livello, individuato con l'atto di conferimento dell'incarico.

Art. 10

(Conferimento dell'incarico di Segretario generale, Capo di Gabinetto e Vice Capo di Gabinetto)

1. Gli incarichi dirigenziali fiduciari di Segretario generale, Capo di Gabinetto e Vice Capo di Gabinetto della Presidenza della Regione sono conferiti con deliberazione della Giunta regionale, su proposta del Presidente della Regione, all'inizio della legislatura e ad ogni successiva vacanza di incarico. Tali incarichi sono revocabili in qualsiasi momento su richiesta del Presidente della Regione e sono, in ogni caso, correlati alla durata in carica di quest'ultimo. Gli incarichi continuano ad essere esercitati dai titolari fino al successivo conferimento.
2. Il conferimento dell'incarico di Segretario generale, di Capo di Gabinetto e di Vice Capo di Gabinetto a dipendenti regionali ne determina il collocamento in aspettativa senza assegni per l'intera durata dell'incarico; il conferimento dei predetti incarichi a dipendenti degli altri enti di cui all'articolo 1, comma 1, ne determina il collocamento in aspettativa senza assegni per l'intera durata dell'incarico, salvo motivato diniego opposto dall'ente di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative.
3. Il conferimento dell'incarico di Segretario generale, di Capo di Gabinetto e di Vice Capo di Gabinetto a personale esterno all'Amministrazione regionale o agli altri enti di cui all'articolo 1, comma 1, è subordinato alla sospensione, per la durata dell'incarico, dello svolgimento di prestazioni lavorative derivanti da rapporti di impiego precedentemente assunti o dello svolgimento di prestazioni professionali.
4. Il rapporto di lavoro del Segretario generale, del Capo di Gabinetto e del Vice Capo di Gabinetto è a tempo pieno ed esclusivo ed è regolato da un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato nel quale sono definiti la durata del rapporto, il trattamento economico, fondamentale ed accessorio, i casi di risoluzione anticipata, le modalità e i criteri di valutazione dell'attività svolta.
5. Il trattamento economico del Segretario generale e del Capo di Gabinetto è stabilito in misura non superiore al trattamento economico complessivo determinato per gli incarichi dirigenziali di primo livello, tenuto conto della misura massima prevista per il trattamento economico accessorio, comprensivo dell'indennità per incarichi aggiuntivi.
6. Il trattamento economico del Vice Capo di Gabinetto è stabilito in misura non superiore al trattamento economico complessivo determinato per gli incarichi dirigenziali di secondo livello, tenuto conto della misura massima prevista per il trattamento economico accessorio, comprensivo dell'indennità per incarichi aggiuntivi.

Art. 11

(Incarichi fiduciari e di diretta collaborazione)

1. I posti di Capo dell'Ufficio dei rapporti istituzionali, di Capo dell'Ufficio di rappresentanza a

Bruxelles e di Comandante e Vicecomandante del Corpo forestale della Valle d'Aosta sono incarichi dirigenziali fiduciari, conferiti con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, cui non si applicano le disposizioni relative ai requisiti professionali di cui agli articoli 20, comma 1, 21, commi 1 e 2, e 22, commi 1 e 4, fatto salvo quanto specificamente previsto per tali due ultimi incarichi dall'articolo 4 della legge regionale 8 luglio 2002, n. 12 (Nuove norme sull'ordinamento e sul funzionamento del Corpo forestale della Valle d'Aosta e sulla disciplina del relativo personale. Modificazione alla legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e abrogazione di leggi regionali in materia di personale forestale). Agli incarichi di cui al presente comma si applicano le disposizioni di cui all'articolo 10, comma 1.

2. Il conferimento degli incarichi di cui al comma 1 a dipendenti regionali ne determina il collocamento in aspettativa senza assegni per l'intera durata dell'incarico; il conferimento dei predetti incarichi a dipendenti degli altri enti di cui all'articolo 1, comma 1, ne determina il collocamento in aspettativa senza assegni per l'intera durata dell'incarico, salvo motivato diniego opposto dall'ente di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative.
3. Il Presidente della Regione può avvalersi, per lo svolgimento delle proprie funzioni, del supporto di collaboratori in numero non superiore a tre, nominati sulla base di un rapporto fiduciario. Il contenuto degli incarichi, le modalità di determinazione del trattamento economico e i rapporti con le strutture organizzative dirigenziali sono disciplinati dai provvedimenti di organizzazione adottati dalla Giunta regionale. Il rapporto di lavoro dei collaboratori di supporto è regolato da contratti di lavoro subordinato di diritto privato a tempo determinato o di collaborazione coordinata e continuativa; gli incarichi cessano, in ogni caso, alla scadenza dalla carica del Presidente della Regione.
4. Il conferimento degli incarichi di cui al comma 3 a dipendenti regionali ne determina il collocamento in aspettativa senza assegni per l'intera durata dell'incarico; il conferimento dei predetti incarichi a dipendenti degli altri enti di cui all'articolo 1, comma 1, ne determina il collocamento in aspettativa senza assegni per l'intera durata dell'incarico, salvo motivato diniego opposto dall'ente di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative.
5. Gli incarichi di cui ai commi 1 e 3 possono essere attribuiti anche a personale esterno all'Amministrazione regionale o agli altri enti di cui all'articolo 1, comma 1, di riconosciuta e comprovata professionalità. Il conferimento degli incarichi di cui al comma 3, se regolati da un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o a tempo parziale in misura superiore al 50 per cento della prestazione lavorativa a tempo pieno, è subordinato alla sospensione, per la durata dell'incarico, dello svolgimento di prestazioni lavorative derivanti da rapporti di impiego precedentemente assunti o dello svolgimento di prestazioni professionali.

Art. 12

(Segretari particolari)

1. Alle dirette dipendenze del Presidente della Regione e degli assessori regionali è posto un segretario particolare.
2. I segretari particolari, collocati al di fuori della dotazione organica, possono essere scelti tra il personale regionale o tra personale esterno all'Amministrazione regionale, in possesso dei requisiti generali richiesti per l'assunzione all'impiego pubblico regionale. Agli incarichi di segretario particolare non si applicano le disposizioni relative ai requisiti professionali di cui agli articoli 20, comma 1, 21, commi 1 e 2, e 22, commi 1 e 4.
3. L'incarico di segretario particolare è a tempo determinato, di durata non superiore alla durata in carica degli organi che lo hanno proposto. Il rapporto di lavoro è regolato da un contratto di diritto privato di lavoro subordinato, nell'ambito del quale è definito il trattamento economico complessivo spettante, in misura non superiore al 60 per cento del trattamento economico massimo complessivo determinato per gli incarichi dirigenziali di secondo livello. L'incarico e l'eventuale revoca sono disposti, su proposta degli organi di cui al comma 1, dalla Giunta regionale.
4. Il conferimento dell'incarico di segretario particolare a dipendenti regionali ne determina il collocamento in aspettativa senza assegni per l'intera durata dell'incarico; il conferimento

dell'incarico di segretario particolare a dipendenti degli altri enti di cui all'articolo 1, comma 1, ne determina il collocamento in aspettativa senza assegni per l'intera durata dell'incarico, salvo motivato diniego opposto dall'ente di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative.

5. Il conferimento dell'incarico di segretario particolare a personale esterno all'Amministrazione regionale o agli altri enti di cui all'articolo 1, comma 1, è subordinato alla sospensione, per la durata dell'incarico, dello svolgimento di prestazioni lavorative derivanti da rapporti di impiego precedentemente assunti o dello svolgimento di prestazioni professionali.

Art. 13

(Segreterie dei componenti della Giunta regionale)

1. Il Presidente della Regione si avvale di una segreteria composta, oltre che dal segretario particolare che ne è responsabile, da un massimo di cinque dipendenti regionali appartenenti alle categorie, ivi collocati in assegnazione temporanea.
2. Gli assessori regionali si avvalgono di una segreteria composta, oltre che dal segretario particolare che ne è responsabile, da un massimo di due dipendenti regionali appartenenti alle categorie, ivi collocati in assegnazione temporanea.
3. Alle segreterie compete l'espletamento delle attività connesse alle funzioni attribuite al Presidente della Regione e agli assessori regionali, non riconducibili agli ambiti di competenza delle strutture organizzative dirigenziali.
4. Al termine dell'assegnazione, il personale appartenente alle categorie è ricollocato presso la struttura di provenienza; sono fatti salvi eventuali trasferimenti nel frattempo intervenuti in applicazione delle disposizioni regolanti la mobilità interna.
5. Il personale regionale appartenente alle categorie assegnato alle segreterie del Presidente della Regione o degli assessori regionali può essere sostituito per l'intera durata del periodo di assegnazione.

Art. 14

(Disposizioni particolari per il Consiglio regionale)

1. Sono fatte salve le competenze del Consiglio regionale e dei suoi organi interni previste dalla legge regionale 30 luglio 1991, n. 26 (Ordinamento amministrativo del Consiglio regionale), relativamente al personale del Consiglio regionale al quale la presente legge si applica fino all'approvazione di una nuova disciplina sull'ordinamento amministrativo del Consiglio regionale e sul personale assegnato all'organico del Consiglio stesso, da approvarsi entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei seguenti principi:
 - a) distinzione tra le funzioni di direzione politico-amministrativa e di direzione amministrativa;
 - b) unicità dello stato giuridico e del trattamento economico del personale;
 - c) inquadramento del personale in un apposito organico, ferma restando l'unicità del ruolo regionale;
 - d) unicità della gestione del personale e dei relativi istituti;
 - e) introduzione di sistemi di misurazione e valutazione della performance;
 - f) coinvolgimento dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale nei diversi livelli in cui si articola la contrattazione collettiva regionale di lavoro.
2. In attesa dell'adozione della nuova disciplina di cui al comma 1, le disposizioni della presente legge si applicano anche al personale della Presidenza del Consiglio regionale, tenuto presente che:
 - a) le competenze attribuite dalla presente legge alla Giunta regionale e al Presidente della Regione sono esercitate, rispettivamente, dall'Ufficio di Presidenza e dal Presidente del Consiglio regionale;
 - b) gli incarichi di collaborazione di cui all'articolo 11, comma 3, sono determinati, per la Presidenza del Consiglio regionale, nel numero massimo di due;
 - c) l'incarico dirigenziale di primo livello è conferito dall'Ufficio di Presidenza, su proposta del

- Presidente del Consiglio regionale;
- d) gli incarichi dirigenziali di secondo livello sono conferiti dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, su proposta del dirigente di primo livello;
 - e) presso la Presidenza del Consiglio regionale è previsto un Ufficio stampa, diretto da un addetto responsabile che assume la qualifica di Capo Ufficio stampa, coadiuvato da un addetto Vice Capo Ufficio stampa e da un numero di addetti alle attività giornalistiche e di informazione non superiore a due; gli incarichi sono conferiti dall'Ufficio di Presidenza, su proposta del Presidente del Consiglio regionale, con le modalità e sulla base dei requisiti di cui all'articolo 15;
 - f) il Presidente del Consiglio regionale si avvale di una segreteria composta dal segretario particolare, che ne è responsabile, e da un massimo di tre dipendenti regionali appartenenti alle categorie e assegnati all'organico del Consiglio regionale;
 - g) gli incarichi dirigenziali a soggetti esterni all'ente sono determinati, per la Presidenza del Consiglio regionale, nel numero massimo di due;
 - h) le nomine e le designazioni in comitati, commissioni ed organi che riguardino anche il personale del Consiglio regionale sono effettuate d'intesa tra la Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale;
 - i) l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale è previamente consultato nelle diverse fasi e nei diversi livelli nei quali si articola la contrattazione collettiva regionale.

CAPO II UFFICIO STAMPA

Art. 15 *(Ufficio stampa)*

1. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, possono dotarsi, anche in forma associata, di un Ufficio stampa, la cui attività è indirizzata prioritariamente ai mezzi di comunicazione di massa e, in particolare:
 - a) alla cura dell'informazione giornalistica ai mezzi di comunicazione di massa, mediante stampa, audiovisivi e strumenti telematici;
 - b) alla diffusione delle informazioni sulle attività degli organi regionali;
 - c) alla promozione di conoscenze allargate e diffuse su temi di rilevante interesse generale;
 - d) alla promozione dell'immagine dell'ente;
 - e) alla redazione di servizi on-line.
2. L'Ufficio stampa è costituito, per l'esercizio delle attività giornalistiche e di informazione di cui al comma 1, da addetti, assunti a contratto, iscritti negli elenchi dei professionisti e dei pubblicitari dell'albo nazionale dei giornalisti di cui alla legge 3 febbraio 1963, n. 69 (Ordinamento della professione di giornalista), e scelti tra il personale dell'ente o tra personale esterno in possesso dei requisiti generali previsti per l'assunzione all'impiego pubblico regionale. Il rapporto di lavoro è regolato da un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, di durata non superiore a cinque anni, rinnovabile, con applicazione del trattamento economico e giuridico stabilito dal contratto nazionale di lavoro giornalistico; il trattamento economico è integrato dall'indennità di bilinguismo spettante alla categoria di riferimento. Gli addetti all'Ufficio stampa, se scelti tra il personale degli enti, sono collocati in aspettativa senza assegni per l'intera durata del rapporto contrattuale.
3. Nell'Amministrazione regionale, l'Ufficio stampa è diretto da un addetto responsabile, che assume la qualifica di Capo Ufficio stampa, coadiuvato da un addetto Vice Capo Ufficio stampa, entrambi in possesso di laurea o di iscrizione almeno decennale all'albo nazionale dei giornalisti, e da un numero di addetti alle attività giornalistiche e di informazione non superiore a tre. Il responsabile dell'Ufficio stampa, sulla base delle direttive impartite dall'organo di vertice di direzione politico-amministrativa dell'ente, cura i collegamenti con gli organi di informazione ed è responsabile di tutte le pubblicazioni editate dalla Regione, assicurando il massimo grado di trasparenza, chiarezza e tempestività delle comunicazioni da fornire nelle materie e nei settori di interesse per l'ente; al responsabile dell'Ufficio stampa competono, inoltre, le attribuzioni proprie dei dirigenti in relazione agli adempimenti amministrativi, organizzativi e contabili della struttura organizzativa alla quale sono preposti, cui è assegnato, per le attività di supporto, personale della dotazione organica dell'ente. Gli incarichi sono conferiti con deliberazione della Giunta regionale, su proposta del Presidente della Regione; gli incarichi di Capo e Vice Capo Ufficio

stampa sono revocabili in qualsiasi momento dall'organo che li ha conferiti e sono comunque correlati alla durata in carica di quest'ultimo. Negli altri enti di cui all'articolo 1, comma 1, l'Ufficio stampa è costituito da un numero di addetti non superiore a due.

4. Il responsabile e gli addetti all'Ufficio stampa non possono esercitare, per la durata dell'incarico, attività professionali, anche occasionali, nei settori radiotelevisivo, del giornalismo, della stampa e delle relazioni pubbliche, salva autorizzazione dell'ente di appartenenza. Nelle more dell'attuazione di quanto stabilito dall'articolo 9, comma 5, della legge 7 giugno 2000, n. 150 (Disciplina delle attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni), agli addetti degli Uffici stampa costituiti ai sensi del presente articolo è riconosciuto il trattamento economico e giuridico previsto dal contratto nazionale di lavoro giornalistico per i redattori, al Vice Capo Ufficio stampa quello previsto per il capo servizio e al Capo Ufficio stampa quello previsto per il capo redattore.
5. Ai fini del trattamento previdenziale, assistenziale e di quiescenza, il personale di cui al presente articolo addetto agli Uffici stampa è iscritto, per la durata del rapporto contrattuale, all'Istituto nazionale di previdenza giornalisti (INPGI).

CAPO III

DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA PUBBLICA DEL COMPARTO UNICO REGIONALE

Art. 16

(Funzioni dirigenziali e contenuto degli incarichi)

1. La dirigenza è ordinata in un'unica qualifica, articolata su due livelli, come di seguito indicato, in relazione alle scelte organizzative effettuate da ciascuno degli enti di cui all'articolo 1, comma 1:
 - a) posizioni dirigenziali preposte alle strutture organizzative di primo livello;
 - b) posizioni dirigenziali preposte alle strutture organizzative di secondo livello, ivi comprese quelle temporanee o di progetto.
2. Ai dirigenti preposti alle strutture di primo livello spettano il raccordo con gli organi di direzione politico-amministrativa, la proposta e l'attuazione degli obiettivi definiti dagli organi medesimi. I dirigenti preposti alle strutture di primo livello esercitano sui dirigenti di secondo livello compiti di direzione, coordinamento, indirizzo, impulso, supervisione, anche ai fini della valutazione e verifica, in particolare sulla base delle proposte e degli elementi di conoscenza forniti dai dirigenti ai quali sono sovraordinati. I dirigenti preposti alle strutture di primo livello sono responsabili del funzionamento complessivo della struttura, esercitando a tal fine e previa diffida il potere sostitutivo in caso di inerzia dei dirigenti di secondo livello.

Art. 17

(Graduazione delle strutture organizzative dirigenziali)

1. Le strutture organizzative dirigenziali, anche temporanee o di progetto, sono graduate in funzione dei seguenti parametri di riferimento:
 - a) professionalità richiesta, complessità organizzativa e gestionale della struttura;
 - b) dimensione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane a disposizione;
 - c) dimensione e qualità dei referenti e dei destinatari, interni ed esterni, dell'attività della struttura.
2. Ai fini della definizione della graduazione delle strutture organizzative dirigenziali, gli organi di direzione politico-amministrativa degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, sono supportati dalla Commissione indipendente di valutazione della performance di cui all'articolo 36.
3. La graduazione delle strutture organizzative dirigenziali è aggiornata ogniqualvolta siano messe in atto modificazioni rilevanti riguardanti i compiti, la loro complessità, il grado di autonomia, la distribuzione delle responsabilità e l'assegnazione delle risorse, tenuto conto delle risorse finanziarie disponibili.

Art. 18

(Accesso alla qualifica unica dirigenziale)

1. L'accesso alla qualifica unica dirigenziale avviene per concorso per esami, cui possono partecipare:
 - a) i dipendenti a tempo indeterminato degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, o di altre pubbliche amministrazioni, in possesso di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di effettivo servizio con inquadramento nella categoria immediatamente inferiore alla qualifica unica dirigenziale, ivi compreso il personale docente delle istituzioni scolastiche;
 - b) i soggetti, in possesso di laurea magistrale, con un'esperienza professionale almeno triennale, maturata nel quinquennio antecedente la data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione al concorso, in aziende o enti, pubblici e privati, con contratto di lavoro dirigenziale;
 - c) i liberi professionisti, in possesso di laurea magistrale, con almeno cinque anni di comprovato esercizio di attività libero-professionale, maturato nel decennio antecedente la data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione al concorso, con iscrizione al relativo albo ove prevista dai relativi ordinamenti professionali.

Art. 19

(Albo dei dirigenti)

1. I dirigenti della qualifica unica dirigenziale appartenenti agli enti di cui all'articolo 1, comma 1, sono inseriti in un apposito albo dei dirigenti, tenuto dalla struttura competente in materia di personale di ciascun ente, che ne cura anche il costante aggiornamento.

Art. 20

(Criteri generali per il conferimento degli incarichi)

1. Ai fini del conferimento di ciascun incarico dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati e alla complessità della struttura organizzativa interessata, delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze dirigenziali eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre pubbliche amministrazioni, purché attinenti all'incarico da conferire.
2. L'attribuzione degli incarichi è assicurata mediante l'applicazione di criteri che favoriscano la mobilità trasversale e lo sviluppo professionale, tenuto conto delle esigenze di continuità e funzionalità delle strutture e delle competenze specialistiche richieste in relazione ai singoli incarichi da conferire. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile.
3. Il provvedimento di incarico deve contenere l'indicazione dei compiti che lo caratterizzano e delle risorse di cui il dirigente preposto può avvalersi.
4. Prima di procedere al conferimento degli incarichi, l'ente rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul proprio sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti dirigenziali che si rendono disponibili, le competenze richieste e i criteri di scelta, acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati appartenenti alla qualifica unica dirigenziale e le valuta.
5. Gli incarichi dirigenziali possono essere conferiti a personale esterno all'ente nei casi di cui agli articoli 21, comma 2, e 22, comma 4, entro il limite complessivo massimo del 15 per cento della dotazione organica dirigenziale.
6. Resta ferma la disciplina specificamente prevista per i segretari degli enti locali dalla legge regionale 19 agosto 1998, n. 46 (Norme in materia di segretari comunali della Regione autonoma Valle d'Aosta), e dal regolamento regionale 17 agosto 1999, n. 4 (Ordinamento dei segretari degli enti locali della Valle d'Aosta), ai quali le disposizioni del presente capo si applicano in quanto compatibili con l'ordinamento per essi previsto dalla predetta disciplina.

Art. 21

(Incarichi dirigenziali di primo livello)

1. Gli incarichi di dirigente di primo livello sono conferiti al personale della qualifica unica dirigenziale, in possesso di laurea magistrale, con un'anzianità di almeno tre anni nella qualifica dirigenziale.
2. L'incarico di dirigente di primo livello può essere conferito, nel rispetto del limite percentuale di cui all'articolo 20, comma 5, anche a soggetti esterni all'ente in possesso di laurea magistrale e con un'esperienza professionale, almeno quinquennale, maturata nell'ultimo decennio in aziende o enti, pubblici o privati, con contratto di lavoro dirigenziale ovvero acquisita nell'esercizio di attività libero-professionale, con iscrizione al relativo albo ove prevista dai relativi ordinamenti professionali.
3. Nel caso di conferimento dell'incarico a soggetti esterni, il rapporto di lavoro del dirigente di primo livello è a tempo pieno ed esclusivo ed è regolato da un contratto di lavoro di diritto privato a tempo determinato.
4. Il conferimento dell'incarico di dirigente di primo livello a soggetti esterni è subordinato alla sospensione, per la durata dell'incarico, dello svolgimento di prestazioni lavorative derivanti da rapporti di impiego precedentemente assunti o dello svolgimento di prestazioni professionali; il conferimento dell'incarico di dirigente di primo livello a dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, ne determina il collocamento in aspettativa senza assegni per l'intera durata dell'incarico, salvo motivato diniego opposto dall'ente di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative.
5. Gli incarichi di dirigente di primo livello sono conferiti dal competente organo di direzione politico-amministrativa dell'ente, entro sessanta giorni dal suo insediamento e ad ogni vacanza di incarico, per un periodo non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni, e cessano in ogni caso al termine del mandato dell'organo che li ha conferiti o proposti. La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età o dell'anzianità contributiva massima per il collocamento d'ufficio a riposo dell'interessato.
6. Gli incarichi continuano ad essere esercitati dai titolari fino al successivo conferimento.
7. Nell'Amministrazione regionale, gli incarichi dirigenziali di primo livello sono conferiti dalla Giunta regionale, su proposta del Presidente della Regione o dell'assessore regionale competente.

Art. 22

(Incarichi dirigenziali di secondo livello)

1. Gli incarichi di dirigente di secondo livello sono conferiti al personale della qualifica unica dirigenziale.
2. Gli incarichi di dirigente di secondo livello sono conferiti dal competente organo di direzione politico-amministrativa dell'ente, su proposta del dirigente di primo livello laddove esistente, per un periodo non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni. In caso di primo conferimento, la durata dell'incarico è pari a tre anni. La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età o dell'anzianità contributiva massima per il collocamento d'ufficio a riposo dell'interessato.
3. Gli incarichi continuano ad essere esercitati dai titolari fino al successivo conferimento.
4. Gli incarichi di dirigente di secondo livello possono essere conferiti a soggetti esterni all'ente in possesso dei requisiti per l'accesso alla qualifica unica dirigenziale di cui all'articolo 18. Gli incarichi di dirigente di secondo livello possono essere conferiti, nel rispetto del limite percentuale di cui all'articolo 20, comma 5, anche a dipendenti dell'ente di categoria D, se in possesso dei requisiti per l'accesso alla qualifica unica dirigenziale di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), previo collocamento in aspettativa senza assegni per l'intera durata dell'incarico.
5. Gli incarichi di cui al comma 4 sono regolati da contratti di lavoro di diritto privato a tempo determinato. Il conferimento degli incarichi a personale esterno all'ente è subordinato alla

sospensione, per la durata dell'incarico, dello svolgimento di prestazioni lavorative derivanti da rapporti di impiego precedentemente assunti o dello svolgimento di prestazioni professionali; il conferimento dell'incarico di dirigente di secondo livello a dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, ne determina il collocamento in aspettativa senza assegni per l'intera durata dell'incarico, salvo motivato diniego opposto dall'ente di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative.

6. Nell'Amministrazione regionale, gli incarichi dirigenziali di secondo livello sono conferiti dalla Giunta regionale, su proposta del dirigente di primo livello della struttura organizzativa di riferimento.

Art. 23

(Trattamento economico della dirigenza)

1. La retribuzione del personale dirigenziale è determinata dal contratto collettivo regionale di lavoro per l'area dirigenziale, il quale prevede che la retribuzione di posizione sia correlata alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità. Il trattamento economico dei dirigenti esterni, definito dai contratti individuali di lavoro, non può eccedere quello determinato dal contratto collettivo regionale di lavoro per i dirigenti di pari livello appartenenti alla qualifica unica dirigenziale.

Art. 24

(Assegnazione di quote del bilancio)

1. Entro quarantacinque giorni dall'approvazione del bilancio annuale, gli organi di direzione politico-amministrativa dell'ente assegnano a ciascuna struttura organizzativa dirigenziale, con gli obiettivi strategici ed operativi ivi definiti, specifiche quote del bilancio medesimo, individuando le corrispondenti unità previsionali di base.
2. Compete ai dirigenti il potere di spesa sulle quote di bilancio assegnate dall'organo di direzione politico-amministrativa alla struttura organizzativa cui gli stessi sono preposti.

Art. 25

(Formazione ed aggiornamento della dirigenza)

1. La formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti sono strumenti per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini individuali e del più efficace e qualificato espletamento delle attività e costituiscono parametro per il sistema di misurazione e valutazione dell'attività dirigenziale di cui all'articolo 31.
2. Per le finalità di cui al comma 1, nell'ambito degli indirizzi definiti annualmente, gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, attivano programmi e iniziative da attuarsi avvalendosi di strutture pubbliche o private specializzate nelle discipline richieste o istituendo corsi in convenzione con enti di alta formazione specializzati in attività formative per la pubblica amministrazione.

Art. 26

(Assenza, impedimento e vacanza)

1. In caso di assenza o impedimento, per un periodo non superiore a sessanta giorni, di un dirigente di secondo livello, le relative funzioni sono affidate al dirigente di primo livello sovraordinato o, in mancanza del primo livello dirigenziale, ad altro dirigente. In caso di assenza o impedimento, per un periodo non superiore a sessanta giorni, di un dirigente di primo livello, le relative funzioni sono affidate ad altro dirigente di secondo livello appartenente alla medesima struttura organizzativa, individuato dal dirigente di primo livello interessato. Per periodi di durata superiore a sessanta giorni, le relative funzioni dirigenziali possono essere assolte mediante l'attribuzione di altro incarico dirigenziale.
2. In caso di vacanza di un posto dirigenziale, le relative funzioni sono affidate al dirigente di primo livello sovraordinato o ad altro dirigente qualora la vacanza riguardi un posto di dirigente di

primo livello o in mancanza del primo livello dirigenziale. Se le procedure per la copertura del posto non sono avviate entro novanta giorni dal verificarsi della vacanza, si procede alla revisione organizzativa, mediante soppressione della struttura dirigenziale vacante.

3. Il contratto collettivo regionale di lavoro determina il trattamento economico cui i dirigenti reggenti o supplenti hanno diritto per il periodo di espletamento delle relative funzioni.

Art. 27

(Assunzione di impieghi negli enti o nelle società partecipati)

1. In deroga a quanto stabilito dall'articolo 72, comma 1, il personale della qualifica unica dirigenziale degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, può assumere a tempo determinato impieghi presso aziende, agenzie o società partecipate, anche indirettamente, dalla Regione o dagli altri enti di cui all'articolo 1, comma 1. In tali casi, il dirigente interessato è collocato in aspettativa senza assegni per l'intera durata del rapporto di impiego, salvo motivato diniego opposto dall'ente di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative.

Art. 28

(Revoca degli incarichi dirigenziali e destinazione ad altro incarico)

1. La revoca degli incarichi dirigenziali con destinazione ad altro incarico può essere disposta dagli organi che li hanno conferiti soltanto nei seguenti casi:
 - a) per motivate ragioni organizzative connesse al modificarsi dell'esercizio delle funzioni e dei compiti, anche in relazione al modificarsi dei programmi e dei progetti definiti dagli organi di direzione politico-amministrativa;
 - b) per effetto dell'esito del procedimento di misurazione e valutazione dell'attività svolta dai dirigenti di cui all'articolo 31.
2. Gli effetti economici conseguenti alla revoca degli incarichi dirigenziali sono definiti dal contratto collettivo regionale di lavoro. Sono fatti salvi gli effetti dell'eventuale applicazione dell'articolo 29.

Art. 29

(Responsabilità dirigenziale e Comitato dei garanti)

1. Ferma restando la responsabilità penale, civile, amministrativa, contabile e disciplinare, i dirigenti sono responsabili del risultato della gestione amministrativa, della gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali loro attribuite, dell'osservanza degli indirizzi e delle direttive generali emanati dagli organi di direzione politico-amministrativa e del raggiungimento degli obiettivi assegnati.
2. Nel caso di accertamenti negativi concernenti le prestazioni, le competenze organizzative e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati, imputabili ai dirigenti e risultanti in applicazione del sistema di misurazione e valutazione di cui all'articolo 31, i provvedimenti conseguenti previsti dal contratto collettivo regionale di lavoro, ivi compresi, per i casi di maggiore gravità, il collocamento in disponibilità e il recesso dal rapporto di lavoro, sono adottati, previa contestazione e nel rispetto dei principi del contraddittorio, dagli enti di cui all'articolo 1, comma 1, previo parere conforme del Comitato dei garanti, composto da tre membri effettivi e tre supplenti e nominato con decreto del Presidente della Regione.
3. Il Comitato dei garanti è presieduto da un esperto designato dalla Giunta regionale tra i magistrati della Corte dei conti o tra i docenti universitari con esperienza nel controllo sulla gestione o organizzazione aziendale. Di esso fanno parte un dirigente degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, eletto dai dirigenti appartenenti alla qualifica unica dirigenziale dei medesimi enti, con le modalità stabilite dal contratto collettivo regionale di lavoro ed un esperto designato dal Consiglio permanente degli enti locali, con specifica e comprovata esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico.
4. Con deliberazione della Giunta regionale sono stabiliti le modalità di funzionamento del Comitato dei garanti e i compensi spettanti ai componenti, da ripartirsi tra gli enti di cui all'articolo 1, comma 1. Il Comitato dura in carica cinque anni e i componenti possono essere

riconfermati per una sola volta.

5. Il parere del Comitato dei garanti è reso entro il termine di quarantacinque giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine, si prescinde dal parere.

CAPO IV TRASPARENZA E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 30

(Interventi per la trasparenza)

1. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, garantiscono la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità del proprio personale.
2. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Art. 31

(Sistema di misurazione e valutazione della performance)

1. Al fine di valutare la performance organizzativa ed individuale, gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, adottano progressivamente un apposito sistema di misurazione e valutazione, nel rispetto delle relazioni sindacali ove previste dal contratto collettivo regionale di lavoro. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Art. 32

(Performance organizzativa)

1. La performance organizzativa concerne:
 - a) l'attuazione di piani e programmi e la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi e i riflessi in termini di soddisfazione dei bisogni della comunità amministrata;
 - b) la rilevazione del livello di soddisfazione dei destinatari, diretti e indiretti, delle attività e dei servizi;
 - c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
 - d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con gli utenti e i destinatari delle attività e dei servizi, anche mediante lo sviluppo di forme di collaborazione e partecipazione;
 - e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, anche con riguardo al contenimento dei costi e al rispetto e alla riduzione dei termini dei procedimenti amministrativi;
 - f) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - g) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 33

(Performance individuale dei dirigenti)

1. La performance individuale dei dirigenti è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi alla propria struttura organizzativa;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

- c) alle competenze professionali e manageriali dimostrate.

Art. 34

(Performance individuale del personale)

1. La performance individuale del personale è misurata dai dirigenti sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance ed è collegata:
 - a) al raggiungimento di eventuali specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance della struttura organizzativa di appartenenza;
 - c) alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 35

(Trasparenza della performance)

1. Al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance e di garantire la massima trasparenza, gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, adottano, con le modalità e per la durata stabilite nei provvedimenti di organizzazione, avvalendosi del supporto della Commissione indipendente di valutazione della performance di cui all'articolo 36:
 - a) un documento programmatico o piano della performance che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'ente, nonché gli obiettivi operativi individuali assegnati ai dirigenti e i relativi indicatori;
 - b) un documento di relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti.
2. Il piano della performance è costantemente aggiornato al fine dell'inserimento di eventuali variazioni intervenute nel periodo di riferimento nella definizione degli obiettivi o dei relativi indicatori.
3. Gli obiettivi, strategici e operativi, sono definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'ente; essi devono essere riferiti ad un arco temporale determinato, definiti in modo specifico e misurabili in termini oggettivi e chiari, tenuto conto della qualità e della quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili.

Art. 36

(Commissione indipendente di valutazione della performance)

1. La Commissione indipendente di valutazione della performance è istituita presso la Presidenza della Regione ed è composta da tre membri; essa svolge, in particolare, riferendo direttamente agli organi di direzione politico-amministrativa, ai quali comunica le criticità riscontrate e suggerisce gli eventuali correttivi da adottare, le seguenti funzioni per tutti gli enti di cui all'articolo 1, comma 1:
 - a) monitorare il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - b) convalidare la relazione sulla performance;
 - c) proporre annualmente la valutazione della dirigenza ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato;
 - d) controllare la corretta applicazione dei processi di misurazione e valutazione e dell'utilizzo degli strumenti di cui all'articolo 37.
2. La Commissione indipendente di valutazione della performance è composta da esperti di elevata professionalità, esterni agli enti di cui all'articolo 1, comma 1, con comprovate competenze o esperienze maturate in Italia o all'estero, sia nel settore pubblico sia in quello privato, in materia di servizi pubblici, management e misurazione della performance, nonché di gestione e valutazione del personale. I componenti della Commissione, di cui almeno uno con esperienza maturata nel settore pubblico, non possono essere scelti tra persone che rivestono

incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali e in ogni caso non devono avere interessi in conflitto con i compiti della Commissione.

3. I componenti della Commissione sono nominati per un periodo di tre anni con deliberazione della Giunta regionale adottata d'intesa con il Consiglio permanente degli enti locali, che stabilisce anche l'ammontare dei compensi spettanti; i componenti della Commissione possono essere riconfermati.
4. La Commissione si avvale, per le attività funzionali, della struttura regionale competente in materia di personale; i costi di gestione della Commissione sono ripartiti, proporzionalmente, tra gli enti di cui all'articolo 1, comma 1.

Art. 37

(Merito e premi)

1. Al fine di favorire il merito e la produttività dei singoli, gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, promuovono il miglioramento della performance organizzativa e individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti, secondo logiche meritocratiche che evitino la corresponsione di trattamenti economici indifferenziati e generalizzati, con le modalità stabilite nei provvedimenti di organizzazione e nel rispetto dei criteri generali definiti nel contratto collettivo regionale di lavoro; i sistemi premianti sono, in particolare, volti a valorizzare i dipendenti che conseguono i migliori risultati e quelli coinvolti in progetti innovativi che incrementano la qualità delle attività e dei servizi offerti con l'attribuzione di incentivi di sviluppo economico o di carriera.

Art. 38

(Pubblicazione sul sito istituzionale)

1. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, provvedono alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale di un'apposita sezione contenente:
 - a) i curricula vitae, i compensi annuali, gli indirizzi di posta elettronica e i numeri telefonici ad uso professionale di coloro che compongono gli organi di direzione politico-amministrativa dell'ente;
 - b) i curricula vitae, le retribuzioni annuali, gli indirizzi di posta elettronica e i numeri telefonici ad uso professionale dei dirigenti;
 - c) i tassi di assenza e presenza del personale distinti per struttura dirigenziale;
 - d) i nominativi e i curricula vitae dei componenti della Commissione indipendente di valutazione della performance;
 - e) l'elenco degli incarichi, retribuiti e non, conferiti a dipendenti pubblici o a soggetti privati.
2. L'obbligo di cui al comma 1 è esteso a tutti gli enti, aziende ed agenzie dipendenti dalla Regione o dagli altri enti di cui all'articolo 1, comma 1, e alle società da essi partecipate, anche indirettamente.
3. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, sono tenuti a pubblicare una sezione specifica per la trasparenza della performance sul proprio sito istituzionale contenente:
 - a) il piano della performance e la relazione sulla performance;
 - b) l'ammontare complessivo dei premi stanziati legati alla performance e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
 - c) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità per i dirigenti e il personale.

CAPO V

ORGANICI E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Art. 39

(Istituzione degli organici)

1. Il personale degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, è inquadrato in un unico ruolo per ogni ente.

2. Il personale dell'Amministrazione regionale, inquadrato nel ruolo unico regionale, è suddiviso nei seguenti organici:
 - a) Giunta regionale;
 - b) Consiglio regionale;
 - c) Corpo forestale della Valle d'Aosta;
 - d) istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dalla Regione;
 - e) personale professionista del Corpo valdostano dei vigili del fuoco.
3. La mobilità tra gli organici di cui al comma 2 è gestita mediante la mobilità interna di cui all'articolo 43, commi 1, 2 e 3.
4. Non è ammessa la mobilità dagli altri organici di cui al comma 2 a quello del Corpo forestale della Valle d'Aosta, limitatamente ai profili professionali di funzionario forestale, ispettore forestale, sovrintendente forestale, agente forestale ed armiere, e a quello professionista dell'area operativo-tecnica del Corpo valdostano dei vigili del fuoco.

Art. 40

(Assegnazione del personale alle strutture)

1. L'assegnazione delle risorse umane alle strutture organizzative dirigenziali, anche a seguito di riorganizzazioni parziali, è effettuata, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, lettera d), dagli organi di direzione politico-amministrativa dell'ente, tenuto conto degli obiettivi assegnati ai dirigenti, delle proposte dei dirigenti di primo livello interessati o, in mancanza del primo livello dirigenziale, dei dirigenti competenti, e dei provvedimenti di organizzazione che istituiscono le strutture temporanee o di progetto.
2. Ai sensi dell'articolo 3, comma 3, lettera d), ogni ente adotta un piano di programmazione triennale aggiornato annualmente nel quale è definito il fabbisogno di personale e dei relativi posti della dotazione organica da ricoprire a tempo indeterminato, attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento.

Art. 41

(Reclutamento)

1. L'assunzione a tempo indeterminato del personale degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, avviene sulla base di programmi annuali, che costituiscono articolazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno, mediante:
 - a) procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscono l'accesso dall'esterno;
 - b) avviamento degli iscritti alle liste dei centri per l'impiego per le figure professionali di categoria A. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 3, comma 2, della legge regionale 28 luglio 2000, n. 21 (Nuove disposizioni sulla disciplina del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dalla Regione (ATAR). Abrogazione delle leggi regionali 27 dicembre 1979, n. 81, 10 maggio 1985, n. 31, e 11 maggio 1998, n. 29).
2. Le assunzioni obbligatorie da parte degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, sono effettuate nei casi e con le modalità stabiliti dalla normativa statale vigente in materia, previa verifica della compatibilità dell'invaldità con le mansioni da svolgere. L'assunzione obbligatoria per chiamata diretta nominativa è estesa anche al coniuge superstite e ai figli del personale del Corpo forestale della Valle d'Aosta, limitatamente ai profili professionali di funzionario forestale, ispettore forestale, sovrintendente forestale, agente forestale ed armiere, del personale professionista dell'area operativo-tecnica del Corpo valdostano dei vigili del fuoco e del personale della Polizia locale, deceduto nell'espletamento del servizio.
3. Prima di procedere all'espletamento di procedure selettive pubbliche per la copertura di posti vacanti della dotazione organica, gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, verificano l'assenza di personale in disponibilità iscritto negli elenchi di cui all'articolo 44, comma 2, utilmente ricollocabile.

4. L'impiego presso gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, è subordinato all'accertamento preliminare della conoscenza della lingua francese o italiana.
5. L'Amministrazione regionale può bandire procedure selettive pubbliche uniche per la copertura dei posti disponibili anche negli altri enti di cui all'articolo 1, comma 1. Il bando disciplina le modalità di utilizzazione della graduatoria unica, secondo i criteri e le modalità stabiliti con il regolamento regionale di cui al comma 11.
6. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, approvano le graduatorie e dichiarano i vincitori del concorso. Le graduatorie hanno validità triennale dalla data di approvazione. La graduatoria approvata è pubblicata sul sito istituzionale dell'ente e nel Bollettino ufficiale della Regione. Ai componenti delle commissioni esaminatrici, se esterni rispetto all'ente che ha avviato la procedura selettiva, è corrisposto un compenso determinato con deliberazione del competente organo di direzione politico-amministrativa, in misura non superiore a quella massima stabilita con deliberazione della Giunta regionale.
7. Il contratto individuale di lavoro deve stipularsi per iscritto e deve essere sottoscritto da entrambe le parti prima dell'effettiva ammissione in servizio.
8. Il contratto individuale di lavoro prevede l'effettuazione di un periodo di prova, durante il quale ciascuna delle parti può recedere senza obbligo di preavviso e al termine del quale l'assunzione diventa definitiva e il servizio prestato è computato nell'anzianità di servizio. Il periodo di prova ha durata di tre mesi per le categorie A e B e di sei mesi per le restanti categorie e per la qualifica unica dirigenziale.
9. Il mancato superamento del periodo di prova è comunicato all'interessato, sulla base della valutazione effettuata dal dirigente responsabile della struttura di appartenenza.
10. Il mancato superamento del periodo di prova del dirigente è comunicato all'interessato, sulla base della valutazione effettuata dal dirigente sovraordinato o, in mancanza, dal competente organo di direzione politico-amministrativa dell'ente.
11. I requisiti di accesso, le modalità e i criteri per il reclutamento del personale degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, sono disciplinati con regolamento regionale. Nelle more della sua approvazione, continuano ad applicarsi, in quanto compatibili con la presente legge, le disposizioni di cui al regolamento regionale 11 dicembre 1996, n. 6 (Norme sull'accesso agli organici dell'Amministrazione regionale, degli enti pubblici non economici dipendenti dalla Regione e degli enti locali della Valle d'Aosta).
12. Gli atti relativi all'assunzione ed ogni altro atto concernente il rapporto di lavoro dei dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, sono iscritti nel foglio matricolare e conservati in un apposito fascicolo, al fine di poter assicurare in ogni momento ed in maniera completa ed integrale la valutazione della carriera e del comportamento professionale ed organizzativo.
13. I dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, sono tenuti a comunicare all'ente di appartenenza ogni variazione della propria residenza o del proprio domicilio intervenuta durante il rapporto di lavoro.
14. Nell'ambito delle procedure selettive pubbliche per l'accesso alle categorie e alle posizioni, gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, possono destinare al personale interno, in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno o dei requisiti di anzianità professionale stabiliti nel regolamento regionale di cui al comma 11, una riserva di posti non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso, fatto salvo quanto specificamente previsto per il personale appartenente al Corpo forestale della Valle d'Aosta, limitatamente ai profili professionali di funzionario forestale, ispettore forestale, sovrintendente forestale, agente forestale ed armiere e per quello professionista dell'area operativo-tecnica del Corpo valdostano dei vigili del fuoco. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni consecutivi nell'ultimo triennio costituisce titolo rilevante ai fini dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso alla categoria o alla posizione superiore.

Art. 42

(Utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato)

1. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, possono procedere all'assunzione di personale con

contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, pieno o parziale, per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, escluso il periodo di ferie. Le modalità per le assunzioni a tempo determinato sono stabilite con il regolamento regionale di cui all'articolo 41, comma 11; nelle more dell'adozione del predetto regolamento, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'articolo 13 del r.r. 6/1996.

2. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, possono costituire rapporti di lavoro a tempo determinato, pieno o parziale, di durata non superiore a nove mesi, anche per la realizzazione di interventi specifici e finalizzati, individuati nei provvedimenti di organizzazione.
3. La costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato, pieno o parziale, è inoltre consentita per la realizzazione di progetti in materia di politiche del lavoro e della formazione professionale, di servizi per l'impiego e di programmazione afferente alla politica di coesione comunitaria e nazionale; in tali casi, il personale è assunto mediante procedure selettive pubbliche e la durata massima del rapporto di lavoro, il cui finanziamento è a valere sugli stanziamenti previsti per i programmi cofinanziati dal fondo sociale europeo, dal fondo europeo di sviluppo regionale e dal fondo per le aree sottoutilizzate, è di tre anni.
4. Gli interventi e i progetti di cui ai commi 2 e 3 devono prevedere:
 - a) la tipologia e la qualità dell'intervento o del progetto;
 - b) il numero di unità di personale e i profili professionali necessari;
 - c) la durata dell'intervento o del progetto.

Art. 43
(Mobilità)

1. I provvedimenti di organizzazione, nel rispetto del contratto collettivo regionale di lavoro e con l'obiettivo di perseguire l'ottimale distribuzione delle risorse umane, la loro riconversione e l'arricchimento professionale, disciplinano i criteri e le modalità per l'attuazione della mobilità interna e tra gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, garantendo pubblicità e trasparenza nelle relative procedure, definite da apposito accordo collettivo, anche al fine di assicurare il riequilibrio tra carenze ed eccedenze di organico e la ricollocazione di personale con riduzione di capacità lavorativa certificata dai competenti organi sanitari.
2. Il personale può essere trasferito nell'ambito della dotazione organica dell'ente e nel rispetto della categoria e posizione di appartenenza a domanda o per esigenze organizzative dell'ente, debitamente motivate, purché in possesso dei requisiti professionali richiesti per l'accesso ad un eventuale nuovo profilo.
3. Per il soddisfacimento di esigenze organizzative temporanee e nel rispetto della categoria e posizione di appartenenza, gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, possono disporre, per periodi di tempo determinati, l'assegnazione temporanea di personale, il quale conserva la titolarità del posto di provenienza senza poter essere sostituito.
4. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, possono ricoprire posti vacanti della dotazione organica mediante cessione del contratto individuale di lavoro di dipendenti, appartenenti alla stessa categoria e posizione, in servizio presso altri enti del comparto unico regionale, in possesso dei requisiti professionali richiesti per l'accesso ad un eventuale nuovo profilo, secondo le modalità definite dal contratto collettivo regionale di lavoro. Il trasferimento è disposto sulla base della professionalità del dipendente richiedente, in relazione al posto ricoperto e a quello da ricoprire, previo assenso dell'ente di appartenenza.

Art. 44
(Gestione del personale in disponibilità)

1. Per quanto non diversamente stabilito dal presente articolo, le eccedenze di personale restano disciplinate dalla normativa statale vigente, ferma restando la titolarità delle prerogative ivi previste in capo alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo regionale di lavoro.
2. Il personale in disponibilità degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, è iscritto in appositi elenchi

secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro.

3. Alle strutture degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, incaricate di gestire gli elenchi di cui al comma 2, sono affidati i compiti di riqualificazione professionale e di ricollocazione presso altri enti.
4. Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto al trattamento economico in godimento, per la durata massima di due anni. La spesa relativa grava sul bilancio dell'ente di appartenenza sino al trasferimento ad altro ente ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità. Il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto a tale data. Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità sono corrisposti dall'ente di appartenenza all'ente previdenziale di riferimento per tutto il periodo della disponibilità.

Art. 45

(Comando e distacco)

1. La mobilità può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando, limitatamente a posti vacanti della dotazione organica degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, da e verso altri enti pubblici, su richiesta motivata dell'ente e previo assenso del dipendente interessato.
2. Il comando è disposto per un tempo determinato e può essere rinnovato per esigenze di servizio.
3. Il personale comandato deve essere in possesso della categoria e posizione corrispondenti al posto per il quale è disposto il comando oltre che dei requisiti professionali richiesti per l'accesso ad un eventuale nuovo profilo.
4. L'onere per il personale comandato è posto a carico dell'ente presso il quale il dipendente interessato opera funzionalmente.
5. Il personale comandato presso gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, può richiedere, decorsi almeno due anni dall'inizio del periodo di comando, il trasferimento nei ruoli dell'ente presso cui presta servizio. Il trasferimento è disposto, previo accertamento della conoscenza della lingua francese o italiana, da effettuarsi con le modalità stabilite per l'assunzione negli enti di cui all'articolo 1, comma 1, e mediante cessione del relativo contratto di lavoro con inquadramento nella categoria e posizione corrispondenti a quelle possedute nell'ente di provenienza.
6. Per motivate e comuni esigenze di pubblico interesse, gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, possono inoltre disporre il distacco di proprio personale presso le amministrazioni dello Stato o altri enti pubblici nazionali aventi sede nel territorio regionale. Il distacco non può superare il periodo di ventiquattro mesi continuativi e può essere revocato dall'ente che lo ha disposto in qualunque momento per le proprie preminenti esigenze organizzative. Il personale distaccato conserva l'assegnazione nel posto di provenienza e può essere sostituito con altro personale per l'intera durata del periodo di distacco. L'onere per il personale distaccato è posto a carico dell'ente di appartenenza.

TITOLO III

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Art. 46

(Oggetto, ambito di applicazione e finalità)

1. Il presente capo reca disposizioni in materia di contrattazione collettiva regionale di comparto, di settore e decentrata, al fine di conseguire una migliore organizzazione del lavoro e di assicurare il rispetto della ripartizione tra le materie riservate alla legge, nonché, sulla base di questa, ai

provvedimenti di organizzazione e all'autonoma determinazione dei dirigenti, e quelle sottoposte alla contrattazione collettiva.

Art. 47

(Contratto collettivo di comparto, di settore e decentrato)

1. La contrattazione collettiva per il personale degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, è articolata su tre livelli: di comparto, di settore e decentrato.
2. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, costituiscono un unico comparto di contrattazione. Eventuali modificazioni del comparto unico possono essere apportate, sulla base di accordi stipulati tra l'Agenzia regionale per le relazioni sindacali (ARRS) di cui all'articolo 53, in rappresentanza della parte pubblica, e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ai sensi dell'articolo 54.
3. La contrattazione collettiva di comparto determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro e le materie relative alle relazioni sindacali, disciplinando gli istituti e le modalità della partecipazione. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici e quelle afferenti alle attribuzioni dirigenziali. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione dei trattamenti accessori, della mobilità e delle progressioni economiche, al conferimento e alla revoca degli incarichi dirigenziali, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalla presente legge.
4. La contrattazione collettiva di comparto disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli di contrattazione e la durata dei contratti collettivi di comparto, di settore e decentrati.
5. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva decentrata nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale. La contrattazione collettiva decentrata, la quale coincide con la contrattazione di settore nel caso in cui il settore è composto da un solo ente, assicura, in particolare, adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, attraverso l'attribuzione di trattamenti economici accessori, anche temporanei, legati al raggiungimento di risultati programmati ovvero allo svolgimento di attività che richiedono particolare impegno e responsabilità. La contrattazione collettiva decentrata e di settore si svolge sulle materie ed entro i limiti stabiliti dal contratto collettivo di comparto. Il contratto collettivo di comparto definisce, inoltre, il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata o di settore. Alla scadenza del termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
6. Al fine di assicurare la continuità ed il miglior svolgimento dell'attività amministrativa, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo decentrato o di settore, l'ente o gli enti interessati possono provvedere, scaduto il termine stabilito nel contratto collettivo di comparto, ad autonome determinazioni, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo della compatibilità economico-finanziaria.
7. Il contratto collettivo di comparto, per gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, individua i criteri e i limiti finanziari entro i quali deve svolgersi la contrattazione decentrata o di settore.
8. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata o di settore contratti collettivi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dal contratto collettivo di comparto o che disciplinano materie non espressamente delegate a tali livelli negoziali. In caso contrario, le relative clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, comma secondo, del codice civile.
9. A corredo di ogni contratto collettivo decentrato o di settore, gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, redigono una relazione tecnico-finanziaria e una relazione illustrativa. Tali relazioni sono certificate, per l'Amministrazione regionale, dalla struttura regionale competente in materia di bilancio e, per gli altri enti, dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti.
10. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, hanno l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale,

con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni, i contratti decentrati o di settore stipulati, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria e a quella illustrativa certificate dagli organi di controllo. La relazione illustrativa evidenzia gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato o di settore in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste degli utenti.

11. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, sono tenuti a trasmettere all'ARRS, di norma per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con le allegate relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti di programmazione economica annuale e pluriennale, affinché l'ARRS possa verificarne, entro i quindici giorni successivi, la coerenza ed il rispetto dei criteri e dei limiti imposti dal contratto collettivo di comparto.

Art. 48

(Procedimento di contrattazione di comparto)

1. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, esercitano il potere di indirizzo nei confronti dell'ARRS e le altre competenze relative alle procedure di contrattazione collettiva di comparto mediante la partecipazione al Comitato regionale per le politiche contrattuali, di seguito denominato Comitato.
2. Il Comitato è istituito presso la Presidenza della Regione ed è composto, oltre che dal Presidente della Regione che lo presiede o da un assessore suo delegato, da cinque componenti, di cui due in rappresentanza dell'Amministrazione regionale designati dalla Giunta regionale, due in rappresentanza degli enti locali, designati dal Consiglio permanente degli enti locali, e uno designato congiuntamente dagli altri enti appartenenti al comparto unico regionale. Il Comitato regola autonomamente le proprie modalità di funzionamento.
3. Gli atti di indirizzo nei confronti dell'ARRS per la contrattazione collettiva di comparto sono emanati dal Comitato prima di ogni rinnovo contrattuale. Gli atti indicano, tra l'altro:
 - a) i criteri generali della disciplina contrattuale e delle sue vicende modificative;
 - b) i criteri inerenti all'ordinamento professionale;
 - c) le disponibilità finanziarie totali, con riferimento ai documenti di programmazione finanziaria e di bilancio approvati dal Consiglio regionale o dai competenti organi degli altri enti di cui all'articolo 1, comma 1, e il totale della spesa per le retribuzioni;
 - d) i criteri per la definizione, in sede di contrattazione collettiva decentrata o di settore, delle voci della retribuzione legate ai rendimenti e ai risultati del personale e della gestione complessiva;
 - e) gli standard di rendimento e di risultato e i criteri per verificarli.
4. Il Comitato invia appositi atti di indirizzo all'ARRS in tutti gli altri casi in cui è richiesta un'attività negoziale. L'ARRS informa costantemente il Comitato sullo svolgimento delle trattative.
5. L'ARRS, entro cinque giorni dalla conclusione delle trattative, trasmette al Comitato l'ipotesi di accordo, corredata della relazione tecnica e dei prospetti contenenti la quantificazione complessiva dei costi contrattuali diretti ed indiretti, con l'indicazione della relativa copertura finanziaria.
6. Il Comitato, entro venti giorni dal ricevimento dell'ipotesi di accordo, esprime il proprio parere su di essa, nonché sugli oneri finanziari diretti e indiretti a carico dei bilanci degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, con il supporto degli organi di controllo. L'ipotesi di accordo è sottoposta nei dieci giorni successivi all'approvazione della Giunta regionale.
7. Acquisita l'approvazione sull'ipotesi di accordo, il Presidente dell'ARRS, nei cinque giorni successivi, sottoscrive con le organizzazioni sindacali il contratto collettivo di comparto. Prima della sottoscrizione, l'ARRS verifica, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi dell'articolo 54, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media ponderata tra il dato elettorale e quello associativo nel comparto o nell'area contrattuale di riferimento, calcolata con le proporzioni di cui all'articolo 54, comma 2. Tale ultima verifica è effettuata dalla delegazione trattante di parte pubblica anche ai fini della sottoscrizione dei contratti collettivi di settore.

8. I contratti e gli accordi collettivi di comparto sono pubblicati nel Bollettino ufficiale della Regione, sul sito istituzionale dell'ARRS e degli enti interessati.

Art. 49

(Tutela retributiva)

1. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo di comparto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato, è riconosciuta al personale, ivi compreso quello dirigenziale, degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, nella misura e con le modalità stabilite dal contratto collettivo di comparto, e comunque entro i limiti delle risorse finanziarie disponibili, un'anticipazione dei benefici complessivi da attribuire all'atto del rinnovo contrattuale.

Art. 50

(Contrattazione per l'area dirigenziale)

1. Il personale della qualifica unica dirigenziale costituisce area autonoma e separata di contrattazione.
2. Il contratto collettivo di comparto dell'area dirigenziale è stipulato, con le modalità di cui al presente capo, dall'ARRS per la parte pubblica e, per la parte sindacale, dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ai sensi dell'articolo 54.

Art. 51

(Interpretazione autentica dei contratti collettivi)

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti o degli accordi collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure ordinarie di contrattazione, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Art. 52

(Trattamento economico)

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 49, è definito dal contratto collettivo di comparto. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, garantiscono ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale.
2. Il contratto collettivo di comparto definisce i trattamenti economici accessori collegati:
 - a) alla performance individuale;
 - b) alla performance organizzativa con riferimento all'ente interessato nel suo complesso e alle strutture organizzative dirigenziali in cui esso si articola;
 - c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

Art. 53

(Agenzia regionale per le relazioni sindacali)

1. L'ARRS esercita a livello regionale, in rappresentanza degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, sulla base degli indirizzi approvati con le modalità di cui all'articolo 48, ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e all'assistenza dei medesimi enti, al fine dell'uniforme applicazione dei contratti e degli accordi collettivi.
2. L'ARRS cura le attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva. Entro il primo trimestre di ciascun anno, l'ARRS presenta al Comitato

di cui all'articolo 48, comma 1, una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente e sull'evoluzione delle retribuzioni reali dei dipendenti del comparto unico regionale, con l'indicazione di un quadro di confronto con i rapporti di lavoro nel settore privato. A tal fine, l'ARRS si avvale della collaborazione della struttura regionale competente in materia di statistica per l'acquisizione delle informazioni statistiche e per la formulazione dei modelli statistici di rilevazione. L'ARRS si avvale, inoltre, della collaborazione degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, che garantiscono l'accesso ai dati raccolti in sede di predisposizione del bilancio, del conto annuale del personale e del monitoraggio dei flussi di cassa e relativi agli aspetti riguardanti il costo del lavoro pubblico.

3. L'ARRS effettua il monitoraggio sull'applicazione dei contratti e degli accordi collettivi di comparto e presenta annualmente al Presidente della Regione e al Presidente del Consiglio permanente degli enti locali un rapporto in cui verifica la corretta ripartizione fra le materie regolate dalla legge e quelle di competenza della contrattazione di comparto, di settore e decentrata, evidenziando le principali criticità emerse in sede di contrattazione collettiva di comparto, di settore e decentrata.
4. Sono organi dell'ARRS:
 - a) il Presidente;
 - b) il Comitato direttivo.
5. Il Presidente è nominato con decreto del Presidente della Regione. Il Presidente rappresenta l'ARRS ed è scelto tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, fatto salvo quanto previsto dal comma 8. Il Presidente dura in carica quattro anni e può essere riconfermato. Il Presidente, se dipendente pubblico, è collocato in aspettativa o in posizione di fuori ruolo secondo l'ordinamento di appartenenza.
6. Il Comitato direttivo è costituito da quattro componenti nominati con deliberazione della Giunta regionale, di cui due membri designati dall'Amministrazione regionale e due dal Consiglio permanente degli enti locali.
7. I componenti del Comitato direttivo sono scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, fatto salvo quanto previsto dal comma 8. Il Comitato direttivo coordina la strategia regionale e ne assicura l'omogeneità, assumendo la responsabilità per la contrattazione collettiva e verificando che le trattative si svolgano in coerenza con gli indirizzi impartiti. Nell'esercizio delle sue funzioni, il Comitato delibera a maggioranza, su proposta del Presidente. Il Comitato direttivo dura in carica quattro anni ed i suoi componenti possono essere riconfermati.
8. Non possono far parte del Comitato direttivo né ricoprire le funzioni di Presidente persone che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi o cariche nei tre anni precedenti alla nomina. L'incompatibilità si intende estesa a qualsiasi rapporto di carattere professionale o di consulenza con le predette organizzazioni sindacali o politiche.
9. L'ARRS ha personalità giuridica di diritto pubblico, è ricompresa tra gli enti del comparto unico regionale ed è dotata di autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio. L'ARRS definisce, con proprio regolamento, le norme concernenti la propria organizzazione interna, il funzionamento e la gestione contabile e finanziaria.
10. Sono soggetti all'approvazione della Giunta regionale i seguenti atti dell'ARRS ed ogni loro successiva modificazione:
 - a) il regolamento di organizzazione e di contabilità;
 - b) il bilancio preventivo e il rendiconto;
 - c) la dotazione organica.
11. Al fine dell'approvazione, l'ARRS trasmette le deliberazioni concernenti gli atti di cui al comma 10 alla struttura regionale competente in materia di personale entro dieci giorni dalla loro adozione. La struttura formula le proprie osservazioni nei trenta giorni successivi, salva interruzione del termine per la richiesta di integrazioni e chiarimenti, e trasmette alla Giunta regionale proposta motivata di approvazione o di diniego dell'approvazione. L'atto si intende approvato se all'ARRS non è comunicato un provvedimento motivato di diniego

dell'approvazione entro quarantacinque giorni dalla trasmissione ovvero dal ricevimento delle integrazioni e dei chiarimenti eventualmente richiesti.

12. L'ARRS può avvalersi di un contingente di personale di non più di otto dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, proveniente dagli enti rappresentati, in mobilità o in posizione di comando. L'ARRS può, inoltre, avvalersi di non più di cinque esperti anche esterni alla pubblica amministrazione.
13. Per la sua attività, l'ARRS si avvale delle risorse finanziarie derivanti da contributi posti a carico dei singoli enti di cui all'articolo 1, comma 1, corrisposti in misura fissa per numero di dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente all'esercizio. La misura annua del contributo individuale è definita, su proposta dell'ARRS e sentito il Comitato di cui all'articolo 48, comma 1, con deliberazione della Giunta regionale, d'intesa con il Consiglio permanente degli enti locali.

CAPO II RAPPRESENTANZA E PREROGATIVE SINDACALI

Art. 54 *(Rappresentatività sindacale)*

1. Le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del presente articolo hanno diritto a partecipare alla contrattazione collettiva di comparto o di settore.
2. Sono rappresentative le organizzazioni sindacali che nel comparto o nell'area contrattuale separata della dirigenza abbiano una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media ponderata tra il dato associativo e il dato elettorale, in proporzione rispettivamente del 75 e del 25 per cento. Il dato associativo è espresso dalle adesioni, desunte dalle deleghe per il versamento dei contributi sindacali, rispetto al totale degli iscritti dell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dai voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze sindacali interne, rispetto al numero dei voti espressi nell'ambito considerato.
3. La raccolta e la verifica dei dati sulle adesioni alle organizzazioni sindacali spetta all'ARRS, che vi provvede entro il 31 marzo di ogni anno, previa trasmissione dei medesimi dati da parte degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, entro il 28 febbraio di ogni anno.
4. Per garantire modalità certe di rilevazione, per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie è istituito, presso l'ARRS, un Comitato paritetico al quale partecipano le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del presente articolo. Il Comitato paritetico verifica i dati e dirime le eventuali controversie.
5. Ai sensi degli articoli 6 del decreto legislativo 28 dicembre 1989, n. 430 (Norme di attuazione dello Statuto speciale per la regione Valle d'Aosta in materia di previdenza ed assicurazioni sociali), e 43, comma 13, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), sono inoltre rappresentative le organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche riconosciute.

Art. 55 *(Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro)*

1. La libertà e l'attività sindacale nei luoghi di lavoro restano regolate dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento).
2. In ogni ente di cui all'articolo 1, comma 1, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 54, è costituita, mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori, una rappresentanza sindacale interna del personale per ogni area contrattuale di riferimento.
3. Il diritto di presentare liste per le elezioni delle rappresentanze sindacali interne compete,

congiuntamente o singolarmente, alle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 54 e alle altre organizzazioni sindacali, purché costituite in associazione con un proprio statuto e purché abbiano aderito al contratto collettivo riguardante la disciplina delle modalità di costituzione, elezione e di funzionamento delle rappresentanze sindacali interne.

4. Il diritto di promuovere il rinnovo delle rappresentanze interne spetta alle organizzazioni sindacali e alla rappresentanza sindacale interna uscente.
5. Il contratto collettivo di comparto stabilisce le modalità di costituzione e di elezione delle rappresentanze sindacali interne, garantendo l'attuazione dei seguenti principi:
 - a) riconoscimento dell'elettorato attivo e passivo a tutti i lavoratori;
 - b) espressione da parte dei lavoratori di un voto personale, eguale, libero e segreto;
 - c) adozione di un sistema elettorale proporzionale puro a liste concorrenti;
 - d) periodicità triennale delle elezioni;
 - e) svolgimento delle elezioni entro un periodo dell'anno definito e circoscritto, comunque non superiore a tre mesi;
 - f) svolgimento delle operazioni di voto entro il termine strettamente necessario alla partecipazione della totalità degli aventi diritto al voto;
 - g) equa rappresentanza tra i candidati di lavoratrici e lavoratori.
6. Il contratto collettivo di comparto disciplina, inoltre, le modalità di funzionamento e i diritti delle rappresentanze sindacali interne.
7. Il contratto collettivo di comparto può prevedere che, ai fini dell'esercizio delle relazioni sindacali in sede decentrata, la rappresentanza interna del personale sia integrata dalle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 54 che hanno sottoscritto il contratto collettivo di comparto, per i lavoratori dell'ente o degli enti cui fanno capo.
8. Il contratto collettivo di comparto può prevedere che siano costituite rappresentanze sindacali interne del personale comuni a due o più enti del comparto unico regionale. Esso può, inoltre, prevedere che siano costituiti organismi di coordinamento tra le rappresentanze sindacali interne del personale.

Art. 56

(Diritti sindacali)

1. I distacchi, le aspettative, i permessi e le altre prerogative sindacali sono determinati con apposito accordo collettivo concluso tra l'ARRS e le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 54, il quale ne definisce i limiti massimi e le modalità di esercizio.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 57

(Mansioni)

1. E' compito dei dirigenti curare l'inserimento di ogni dipendente nella propria struttura, attraverso una chiara definizione del ruolo organizzativo ricoperto, delle responsabilità, delle mansioni assegnate e degli obiettivi della propria attività.
2. Il dipendente deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito della categoria e posizione di inquadramento.
3. Il dipendente può essere adibito a svolgere compiti specifici non prevalenti della categoria o della posizione superiore ovvero, occasionalmente e ove possibile con criteri di rotazione, a compiti e mansioni immediatamente inferiori, se richiesto dal dirigente della struttura

organizzativa cui è assegnato, senza che ciò comporti alcuna variazione agli effetti giuridici ed economici. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla categoria o alla posizione di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore.

Art. 58
(Progressioni economiche)

1. I dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, con esclusione dei dirigenti, sono inquadrati in almeno quattro categorie, distinte per posizioni. Le progressioni economiche all'interno della stessa posizione avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni consecutivi nell'ultimo triennio costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica.

Art. 59
(Attribuzione temporanea di mansioni superiori)

1. Per oggettive esigenze di servizio possono essere conferite ai dipendenti mansioni superiori:
 - a) nel caso di vacanza di un posto della dotazione organica, per un periodo non superiore a sei mesi dal verificarsi della vacanza, prorogabili di ulteriori sei mesi;
 - b) nel caso di sostituzione di altro dipendente con diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di durata dell'assenza, escluso il periodo di ferie.
2. L'attribuzione temporanea di mansioni superiori può essere disposta, nei casi di cui al comma 1, qualora non sia possibile attribuire le mansioni ad altro personale di pari categoria o posizione, al personale prescelto, di norma, nell'ambito della stessa struttura organizzativa, in possesso:
 - a) di idoneità già conseguita in concorsi o selezioni precedenti relativi al profilo professionale per cui è disposta l'attribuzione temporanea di mansioni superiori;
 - b) in via subordinata, dei requisiti richiesti per l'accesso al posto per cui è disposta l'attribuzione temporanea di mansioni superiori.
3. Nei casi di cui al comma 1, lettera a), le mansioni superiori possono essere attribuite a condizione che siano avviate le procedure per la copertura del posto vacante e fino all'espletamento delle stesse.
4. L'attribuzione temporanea di mansioni superiori è disposta con provvedimento del dirigente preposto alla struttura organizzativa presso la quale il dipendente è destinato a svolgere le mansioni superiori e previo parere favorevole del dirigente della struttura di provenienza.
5. Il dipendente ha diritto, per il periodo di effettivo espletamento delle mansioni superiori, a percepire il trattamento economico di base ed accessorio previsto per il posto per il quale sono conferite le mansioni.

Art. 60
(Incarichi aggiuntivi)

1. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, possono conferire al proprio personale, ivi compreso quello dirigenziale, incarichi aggiuntivi non ricompresi nei compiti d'ufficio, la cui eventuale remunerazione è regolata dal contratto collettivo regionale di lavoro.
2. Eventuali indennità e compensi attribuiti da terzi al personale di cui al comma 1 sono versati direttamente all'ente di appartenenza.

Art. 61
(Identificazione del personale)

1. I dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di

lavoro.

2. Dall'obbligo di cui al comma 1 è escluso il personale individuato da ciascun ente sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti.

Art. 62

(Infermità per causa di servizio)

1. Il dipendente che abbia contratto un'infermità imputabile a causa di servizio può chiedere il riconoscimento di un equo indennizzo.
2. All'accertamento della dipendenza da causa di servizio provvedono i competenti organi sanitari.
3. Le procedure per l'accertamento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità denunciata e quelle dirette all'ottenimento di un equo indennizzo restano disciplinate dalla normativa statale vigente in materia.

Art. 63

(Permanente inidoneità psicofisica)

1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica a qualsiasi proficuo lavoro dei dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, l'ente interessato dispone la risoluzione del relativo rapporto di lavoro. Il contratto collettivo regionale di lavoro disciplina per gli enti di cui all'articolo 1, comma 1:
 - a) la possibilità, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato o per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché, nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo;
 - b) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione disposta nei casi di cui alla lettera a), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dall'ente interessato in seguito all'effettuazione della visita di idoneità;
 - c) la possibilità di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.
2. L'ente di appartenenza può richiedere, per motivate ragioni, un accertamento sul permanere dell'idoneità allo svolgimento delle mansioni affidate, da effettuarsi a cura dei competenti organi sanitari.

Art. 64

(Collocamento a riposo d'ufficio)

1. I dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, sono collocati a riposo d'ufficio:
 - a) al compimento del sessantacinquesimo anno di età;
 - b) al raggiungimento dell'anzianità contributiva massima di quarant'anni.
2. La risoluzione del rapporto di lavoro decorre dalla prima data utile prevista dalla disciplina vigente in materia di accesso al trattamento pensionistico, fatto salvo il trattenimento in servizio eventualmente disposto ai sensi dell'articolo 65.
3. L'ente comunica all'interessato, almeno sei mesi prima del verificarsi della condizione prevista, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 65

(Trattenimento in servizio oltre i limiti di età o di servizio)

1. Il collocamento a riposo può essere differito su richiesta dell'ente o del dipendente.

2. Nel caso di cui all'articolo 64, comma 1, lettera b), gli enti possono, nei termini di cui al comma 3 del medesimo articolo, differire il collocamento a riposo per proprie esigenze funzionali e organizzative, previo assenso del dipendente interessato, non oltre il compimento del sessantacinquesimo anno di età. In caso di conferimento di incarico dirigenziale, fermo restando quanto previsto dagli articoli 21, comma 5, e 22, comma 2, qualora l'ente non manifesti volontà contraria, il collocamento a riposo è differito nei confronti di incaricati prossimi alla maturazione del requisito di cui all'articolo 64, comma 1, lettera b), fatto comunque salvo il limite massimo di età.
3. I dipendenti possono chiedere il trattenimento in servizio per un periodo massimo di un biennio oltre i sessantacinque anni di età oppure, nel caso in cui abbiano raggiunto l'anzianità contributiva massima di quarant'anni, fino al compimento del sessantacinquesimo anno di età.
4. Nei casi di cui al comma 3, è data facoltà all'ente, sulla base delle proprie esigenze organizzative e funzionali, di accogliere la domanda in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati e specifici ambiti ed in funzione dell'efficiente andamento dei servizi. La domanda di trattenimento in servizio deve essere presentata all'ente almeno nove mesi prima del verificarsi della condizione prevista.
5. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, stabiliscono, nel rispetto delle relazioni sindacali ove previste dal contratto collettivo regionale di lavoro, i criteri generali sulla base dei quali disporre il differimento del collocamento a riposo o il trattenimento in servizio nei casi di cui ai commi 2, 3 e 4.
6. I benefici di cui ai commi 2 e 3 non sono tra loro cumulabili.

Art. 66

(Pari opportunità)

1. Al fine di garantire pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro, gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, in particolare:
 - a) riservano ad ogni genere, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, nel rispetto dei criteri di composizione delle commissioni esaminatrici;
 - b) garantiscono la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale al genere, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - c) finanziano i programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati di pari opportunità, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili.

Art. 67

(Orario di lavoro)

1. L'orario di lavoro dei dipendenti è, di norma, articolato su trentasei ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio.
2. L'orario di servizio deve assicurare il funzionamento degli uffici, di norma, sia nelle ore antimeridiane sia in quelle pomeridiane.
3. La prestazione ordinaria individuale di lavoro deve, di norma, essere distribuita in un arco massimo giornaliero di dieci ore.
4. Nel rispetto dei limiti di cui al presente articolo e di quanto previsto dal contratto collettivo regionale di lavoro, la programmazione dell'orario di lavoro individuale e l'articolazione dello stesso sono definite dai dirigenti, in relazione alle esigenze funzionali della struttura organizzativa cui sono preposti, rispettando i criteri di flessibilità e garantendo la migliore rispondenza alle esigenze dell'utenza.
5. Il personale degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, che faccia parte di organizzazioni iscritte nel registro regionale delle organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale

di cui all'articolo 6 della legge regionale 22 luglio 2005, n. 16 (Disciplina del volontariato e dell'associazionismo di promozione sociale. Modificazioni alla legge regionale 21 aprile 1994, n. 12 (Contributi a favore di associazioni ed enti di tutela dei cittadini invalidi, mutilati e handicappati operanti in Valle d'Aosta), e abrogazione delle leggi regionali 6 dicembre 1993, n. 83, e 9 febbraio 1996, n. 5), per poter espletare la relativa attività, ha diritto di usufruire di forme di flessibilità del proprio orario di lavoro o delle turnazioni previste dal contratto collettivo regionale di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ente di appartenenza.

Art. 68

(Aspettativa per cariche pubbliche elettive)

1. I dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, eletti al Parlamento nazionale o al Parlamento europeo sono collocati in aspettativa senza assegni per l'intera durata del mandato. Essi possono optare per la conservazione, in luogo dell'indennità parlamentare, del trattamento economico in godimento presso l'ente di appartenenza, che resta a carico del medesimo.
2. Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio e del trattamento di quiescenza e di previdenza secondo la normativa vigente.
3. Il collocamento in aspettativa decorre dalla data di proclamazione degli eletti.
4. Ai dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, eletti al Consiglio regionale, si applicano le disposizioni di cui alla legge regionale 21 agosto 1995, n. 33 (Norme sulle indennità spettanti ai membri del Consiglio e della Giunta e sulla previdenza dei consiglieri regionali).
5. Ai dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, chiamati a ricoprire cariche elettive negli enti locali, si applicano le disposizioni di cui alla legge regionale 4 settembre 2001, n. 23 (Norme concernenti lo status degli amministratori locali della Valle d'Aosta. Abrogazione delle leggi regionali 18 maggio 1993, n. 35, 23 dicembre 1994, n. 78 e 19 maggio 1995, n. 17).
6. Il dipendente degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, eletto all'ufficio di difensore civico ai sensi della legge regionale 28 agosto 2001, n. 17 (Disciplina del funzionamento dell'Ufficio del Difensore civico. Abrogazione della legge regionale 2 marzo 1992, n. 5 (Istituzione del Difensore civico)), è collocato in aspettativa senza assegni per l'intera durata del mandato ai sensi dell'articolo 31, comma 1, della l. 300/1970. Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio e del trattamento di quiescenza e di previdenza secondo la normativa vigente.

Art. 69

(Codice di comportamento)

1. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, definiscono un Codice di comportamento per i propri dipendenti, anche in relazione alle necessarie misure organizzative da adottare al fine di assicurare la qualità dei servizi resi agli utenti.
2. Il Codice è pubblicato nel Bollettino ufficiale della Regione e sul proprio sito istituzionale ed è consegnato ad ogni dipendente al momento dell'assunzione.
3. Il Codice è recepito nel contratto collettivo regionale di lavoro al fine di rendere le sue previsioni coordinate e coerenti con quanto previsto in materia di responsabilità disciplinare.
4. Sull'applicazione del Codice vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura organizzativa.
5. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, organizzano attività di formazione del proprio personale finalizzata alla conoscenza e alla corretta applicazione del Codice.

**CAPO II
ATTIVITA' EXTRAIMPIEGO**

Art. 70
(Attività compatibili)

1. Il dipendente può svolgere, senza necessità di preventiva autorizzazione, le seguenti attività extraimpiego:
 - a) collaborazioni a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
 - b) utilizzazione economica come autore o inventore di opere dell'ingegno o di invenzioni industriali;
 - c) partecipazione a convegni e seminari e tenuta di singole lezioni presso università o istituzioni scolastiche;
 - d) attività di formazione diretta ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.
2. Possono inoltre essere svolti, senza necessità di preventiva autorizzazione:
 - a) gli incarichi per lo svolgimento dei quali è previsto il collocamento in aspettativa o comando;
 - b) gli incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o collocati in aspettativa senza assegni.
3. Il dipendente può assumere la qualità di socio in società di persone o di capitali a condizione che non vi presti attività lavorativa o non assuma cariche negli organi delle stesse, ancorché a titolo gratuito, salvo che si tratti di società cooperative.

Art. 71
(Incarichi extraimpiego autorizzabili)

1. Il dipendente può assumere, previa autorizzazione dell'ente di appartenenza:
 - a) incarichi esterni, per i quali sia o meno previsto un compenso sotto qualsiasi forma, conferiti da altri enti pubblici o da soggetti privati che non siano in conflitto con l'attività di lavoro svolta dal dipendente stesso;
 - b) cariche in società sportive dilettantistiche, organizzazioni di volontariato, organizzazioni lucrative di utilità sociale e fondazioni, per le quali sia o meno previsto un compenso sotto qualsiasi forma, che non siano in conflitto con l'attività di lavoro svolta dal dipendente stesso;
 - c) cariche in qualità di presidente o di componente degli organi di amministrazione di enti, aziende ed agenzie dipendenti dalla Regione o dagli altri enti di cui all'articolo 1, comma 1, o di società dagli stessi partecipate, anche indirettamente; in tali casi, il dipendente, a domanda, può essere collocato in aspettativa senza assegni per l'intera durata della carica.
2. Il dipendente può inoltre essere autorizzato ad effettuare prestazioni di lavoro autonomo occasionale a favore di enti pubblici o di soggetti privati.
3. Gli incarichi extraimpiego autorizzati ai sensi del presente articolo non possono comportare complessivamente un compenso annuale superiore al 35 per cento del trattamento economico complessivo in godimento nella categoria e posizione di appartenenza ed un impiego maggiore di cinquanta giornate calendariali.
4. Il provvedimento di autorizzazione, reso nel termine di trenta giorni dalla richiesta del dipendente interessato, dichiara la conciliabilità dell'incarico, espressa con le modalità di cui al comma 5, ed evidenzia:
 - a) la natura dell'incarico;
 - b) la durata, i tempi e i modi di espletamento dell'incarico, da svolgersi comunque al di fuori dell'orario di lavoro;
 - c) l'entità del compenso previsto.
5. La conciliabilità dell'attività extraimpiego è effettuata dal dirigente responsabile della struttura presso la quale il dipendente interessato presta servizio, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) connessione con i compiti del dipendente e con le competenze della struttura presso la quale il dipendente presta servizio, al fine di escludere qualsivoglia conflitto di interesse;

- b) assenza di pregiudizio per il regolare espletamento dei compiti di ufficio o per la funzionalità del servizio;
 - c) insussistenza di finanziamenti erogati dalla struttura presso la quale il dipendente presta servizio e connessi all'attività extraimpiego per lo svolgimento della quale il dipendente richiede l'autorizzazione.
6. I dipendenti il cui rapporto di impiego a tempo parziale presso l'ente di appartenenza non sia superiore al 50 per cento della prestazione lavorativa a tempo pieno possono essere autorizzati, con le modalità di cui al presente articolo e nel rispetto di quanto stabilito dai provvedimenti di organizzazione, ad assumere cariche in società di persone o di capitali o impieghi presso soggetti privati o a svolgere attività di lavoro autonomo o libero-professionale con iscrizione al relativo albo, ove prevista, a favore di altri enti pubblici o di soggetti privati. Per i predetti dipendenti non trovano applicazione i limiti all'attività extraimpiego di cui al comma 3.

Art. 72

(Attività incompatibili)

1. Fatto salvo quanto previsto dagli articoli 70 e 71, il dipendente non può esercitare alcun commercio, industria o professione o assumere impieghi alle dipendenze di enti pubblici o soggetti privati.
2. L'ente di appartenenza si riserva la facoltà di effettuare accertamenti sulle attività extraimpiego dei dipendenti. Il dipendente che eserciti attività o assuma incarichi in violazione del presente articolo o che effettui attività extraimpiego in assenza di autorizzazione, ove dovuta, è diffidato dal dirigente competente a cessare dalla situazione di incompatibilità entro il termine perentorio stabilito nell'atto di diffida, comunque non superiore a trenta giorni. La circostanza che il dipendente abbia ottemperato alla diffida non preclude l'esercizio dell'azione disciplinare. Decorsi quindici giorni dalla scadenza del termine stabilito nell'atto di diffida, senza che l'incompatibilità sia cessata, il dipendente è dichiarato decaduto dall'impiego.

CAPO III

RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI PUBBLICI

Art.73

(Responsabilità disciplinare. Rinvio)

1. Ai dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, si applicano le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni disciplinari di cui agli articoli da 55 a 55sexies del d.lgs. 165/2001, le quali, ai sensi dell'articolo 55, comma 1, del medesimo decreto legislativo, costituiscono norme non derogabili dai contratti o dagli accordi collettivi regionali di lavoro.
2. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, possono individuare in forma associata l'ufficio per i procedimenti disciplinari cui spetta l'irrogazione delle sanzioni di maggiore gravità, non rientranti nelle attribuzioni dei dirigenti ai sensi dell'articolo 4, comma 3, lettera e), ed il supporto dei dirigenti nell'esercizio del potere disciplinare ad essi assegnato.
3. Al fine di orientare buone prassi ed agevolare l'adozione di comportamenti organizzativi e sanzionatori uniformi, gli uffici per i procedimenti disciplinari degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, sono messi in rete mediante la condivisione e lo scambio di informazioni, in forma anonima o comunque mediante l'adozione di accorgimenti e omissioni volti ad assicurare la riservatezza degli interessati o dei terzi, relativamente ai provvedimenti disciplinari adottati.

TITOLO V

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

CAPO I

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art.74
(Modificazioni di leggi)

1. La rubrica dell'articolo 48 della legge regionale 4 agosto 2009, n. 30 (Nuove disposizioni in materia di bilancio e di contabilità generale della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste e principi in materia di controllo strategico e di controllo di gestione), è sostituita dalla seguente: "Controllo di regolarità contabile sugli atti".
2. Il comma 1 dell'articolo 48 della l.r. 30/2009 è sostituito dal seguente:

"1. Gli atti amministrativi e di diritto privato adottati dagli organi di direzione politico-amministrativa o dai dirigenti regionali, qualora comportino entrate o spese, sono sottoposti all'esame preventivo da parte delle strutture regionali competenti in materia di entrate e di gestione delle spese, che appongono il visto di regolarità contabile, obbligatorio e vincolante ai fini dell'esecutività dell'atto."
3. Alla rubrica dell'articolo 39 della legge regionale 10 novembre 2009, n. 37 (Nuove disposizioni per l'organizzazione dei servizi antincendi della Regione Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste), sono aggiunte le seguenti parole: "e indennità di trasferta".
4. Dopo il comma 4 dell'articolo 39 della l.r. 37/2009, è aggiunto il seguente:

"4bis. Con effetto dal 1° gennaio 2010, al personal e professionista del Corpo regionale dei vigili del fuoco è corrisposta l'indennità di trasferta in armonia con quanto previsto per il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco ai sensi dell'articolo 1, comma 213bis, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (Legge finanziaria 2006)."

Art. 75
(Disposizione di coordinamento)

1. Ogni riferimento contenuto nelle leggi o nei regolamenti regionali alla legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 (Riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale), e alle altre leggi, regolamenti e disposizioni di cui all'articolo 77 deve intendersi effettuato alle corrispondenti disposizioni della presente legge.

Art. 76
(Disposizioni transitorie)

1. Gli incarichi dirigenziali di primo, secondo e terzo livello, ivi compreso l'incarico di Segretario generale e quelli fiduciari, in essere nell'Amministrazione regionale alla data di entrata in vigore della presente legge cessano alla scadenza naturale o alla diversa scadenza stabilita per contratto. I nuovi incarichi dirigenziali sono conferiti in conformità alle disposizioni di cui alla presente legge. Nelle more della graduazione delle strutture organizzative dirigenziali da effettuarsi nel rispetto dei criteri e secondo le modalità di cui all'articolo 17, le strutture organizzative di primo livello e quelle di secondo e di terzo livello dirigenziale sono automaticamente inquadrare, rispettivamente, al primo e al secondo livello dirigenziale, con le attribuzioni in essere e fatto salvo, per i dirigenti preposti, il mantenimento della retribuzione di posizione in godimento al momento dell'inquadramento fino al conferimento del nuovo incarico dirigenziale o alla nuova graduazione; per il caso dell'istituzione di nuove strutture organizzative dirigenziali, stabili, temporanee o di progetto, la graduazione è effettuata sulla base delle disposizioni contrattuali vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge.
2. I requisiti professionali previsti per il conferimento degli incarichi dirigenziali di primo livello ai sensi dell'articolo 21, comma 1, non si applicano ai dirigenti già appartenenti alla qualifica unica dirigenziale con un'anzianità, alla data di entrata in vigore della presente legge, di almeno dieci anni nella predetta qualifica.
3. Il Comitato dei garanti in essere alla data di entrata in vigore della presente legge resta in carica sino alla naturale scadenza dell'incarico conferitogli.
4. La Commissione indipendente di valutazione della performance di cui all'articolo 36 è costituita entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge. Gli enti di cui all'articolo 1,

comma 1, con il supporto della predetta Commissione, provvedono a definire il sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al capo IV del titolo II in modo da assicurarne la piena operatività a partire dal 1° gennaio 2012. Nelle more della definizione del predetto sistema, la valutazione dei dirigenti e del personale degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, è effettuata in applicazione delle disposizioni contrattuali vigenti e dei modelli innovativi di valutazione eventualmente introdotti in via sperimentale e progressiva ai sensi dell'articolo 31. A far data dal 1° gennaio 2011, la valutazione del personale dirigenziale degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, è effettuata dai rispettivi organi di direzione politico-amministrativa, su proposta della Commissione indipendente di valutazione della performance di cui all'articolo 36.

5. Le disposizioni di cui al titolo III concernenti le riserve di materia e le procedure di contrattazione, di comparto, di settore e decentrata, si applicano a far data dalla tornata contrattuale successiva al 31 dicembre 2009.
6. Il Comitato regionale per le politiche contrattuali di cui all'articolo 48, comma 1, è nominato entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge. Il Presidente ed il Comitato direttivo dell'ARRS in essere alla data di entrata in vigore della presente legge restano in carica sino alla naturale scadenza dell'incarico loro conferito. Nelle more dell'approvazione da parte dell'ARRS del proprio regolamento interno ai sensi dell'articolo 53, comma 9, continua a trovare applicazione il regolamento regionale 2 dicembre 1996, n. 5 (Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia regionale per le relazioni sindacali).
7. Le elezioni di cui all'articolo 55 devono essere effettuate entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge. Nelle more dello svolgimento delle elezioni delle rappresentanze sindacali interne ai sensi dell'articolo 55, la rappresentatività sindacale ai sensi dell'articolo 54 è determinata con riferimento al solo dato associativo; nelle more della costituzione delle rappresentanze sindacali interne, all'esercizio delle relazioni sindacali in sede decentrata provvedono le organizzazioni rappresentative ai sensi dell'articolo 54.
8. La definizione in sede contrattuale dei limiti massimi delle aspettative, dei permessi e dei distacchi sindacali e delle modalità di esercizio delle altre prerogative sindacali ai sensi dell'articolo 56 è effettuata entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, decorsi inutilmente i quali a detta definizione si provvede con legge regionale. Nelle more dell'approvazione dell'accordo collettivo di cui al primo periodo o dell'emanazione della legge regionale da approvarsi in assenza dell'accordo collettivo, la materia resta disciplinata dagli articoli 39 della legge regionale 30 aprile 1980, n. 18 (Norme sullo stato giuridico ed economico del personale della Regione), e 5 della legge regionale 19 agosto 1992, n. 42 (Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo per il triennio 1991-1993 relative al personale regionale).
9. Restano ferme, sino alla scadenza prevista nel relativo provvedimento, le autorizzazioni allo svolgimento di attività extraimpiego già rilasciate ai dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, ed in corso di validità alla data di entrata in vigore della presente legge.
10. Sono fatti salvi gli effetti delle procedure selettive di passaggio interno per il personale dell'Amministrazione regionale e degli altri enti di cui all'articolo 1, comma 1, avviate ai sensi dell'articolo 30bis della l.r. 45/1995, e delle relative disposizioni attuative, i cui bandi siano già stati pubblicati alla data di entrata in vigore della presente legge.
11. Qualora la notizia dell'infrazione disciplinarmente rilevante sia stata acquisita dall'ente interessato prima della data di entrata in vigore della presente legge, il relativo procedimento disciplinare è condotto e portato a conclusione in applicazione delle disposizioni contrattuali vigenti alla medesima data.

Art. 77
(Abrogazioni)

1. Sono o restano abrogati:
 - a) la legge regionale 28 luglio 1956, n. 3;
 - b) la legge regionale 30 gennaio 1962, n. 2;
 - c) la legge regionale 10 novembre 1966, n. 13;
 - d) la legge regionale 7 maggio 1975, n. 19;

- e) la legge regionale 21 giugno 1977, n. 44;
- f) la legge regionale 9 febbraio 1978, n. 1;
- g) la legge regionale 3 aprile 1979, n. 15;
- h) la legge regionale 30 aprile 1980, n. 18, ad eccezione dell'articolo 39;
- i) la legge regionale 11 luglio 1980, n. 27;
- j) la legge regionale 10 dicembre 1980, n. 49;
- k) la legge regionale 21 aprile 1981, n. 23;
- l) la legge regionale 10 maggio 1983, n. 32;
- m) la legge regionale 26 aprile 1984, n. 12;
- n) la legge regionale 21 maggio 1985, n. 35;
- o) la legge regionale 1° aprile 1986, n. 12, ad eccezione degli articoli 5, 6 e 7;
- p) la legge regionale 12 maggio 1986, n. 23;
- q) la legge regionale 16 settembre 1986, n. 54;
- r) la legge regionale 29 gennaio 1988, n. 11;
- s) la legge regionale 19 febbraio 1988, n. 13;
- t) la legge regionale 16 maggio 1988, n. 36;
- u) la legge regionale 24 ottobre 1989, n. 68;
- v) la legge regionale 19 agosto 1992, n. 42, ad eccezione degli articoli 2 e 5;
- w) la legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45;
- x) la legge regionale 12 luglio 1996, n. 17;
- y) la legge regionale 24 novembre 1997, n. 38;
- z) l'articolo 5 della legge regionale 17 dicembre 1997, n. 41;
- aa) la legge regionale 27 maggio 1998, n. 45;
- bb) la legge regionale 19 marzo 1999, n. 7;
- cc) la legge regionale 22 marzo 2000, n. 9;
- dd) l'articolo 16 della legge regionale 11 dicembre 2001, n. 38;
- ee) il regolamento regionale 27 novembre 2002, n. 4;
- ff) l'articolo 10 della legge regionale 8 luglio 2002, n. 12;
- gg) l'articolo 13 della legge regionale 16 luglio 2002, n. 14;
- hh) gli articoli 2 e 4 della legge regionale 21 gennaio 2003, n. 3;
- ii) l'articolo 11 della legge regionale 15 dicembre 2003, n. 21;
- jj) l'articolo 7 della legge regionale 17 agosto 2004, n. 19;
- kk) l'articolo 1 della legge regionale 20 gennaio 2005, n. 1;
- ll) gli articoli 1 e 2 della legge regionale 14 ottobre 2005, n. 20;
- mm) l'articolo 1 della legge regionale 5 dicembre 2005, n. 31;
- nn) l'articolo 22 della legge regionale 19 dicembre 2005, n. 34;
- oo) l'articolo 1 della legge regionale 29 marzo 2007, n. 4;
- pp) l'articolo 1 della legge regionale 24 maggio 2007, n. 9;
- qq) gli articoli 16 e 17 della legge regionale 12 dicembre 2007, n. 32;
- rr) l'articolo 1 della legge regionale 24 dicembre 2007, n. 34;
- ss) l'articolo 20 della legge regionale 10 dicembre 2008, n. 29;
- tt) gli articoli 2, 4 e 5 della legge regionale 2 febbraio 2009, n. 5;
- uu) l'articolo 13 e i commi 10 e 11 dell'articolo 14 della legge regionale 11 dicembre 2009, n. 47.