

TESTO UFFICIALE  
TEXTE OFFICIEL

**PARTE PRIMA**

**LEGGI E REGOLAMENTI**

**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.**

IL CONSIGLIO REGIONALE

ha approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REGIONE

promulga

la seguente legge:

**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
- 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

**PREMIÈRE PARTIE**

**LOIS ET RÈGLEMENTS**

**Loi régionale n° 22 du 23 juillet 2010,**

**portant nouvelle réglementation de l'organisation de l'Administration régionale et des collectivités et organismes publics du statut unique de la Vallée d'Aoste et abrogation de la loi régionale n° 45 du 23 octobre 1995 et d'autres lois en matière de personnel.**

LE CONSEIL RÉGIONAL

a approuvé ;

LE PRÉSIDENT DE LA RÉGION

promulgue

la loi dont la teneur suit :

**TITRE PREMIER  
PRINCIPES GÉNÉRAUX**

**CHAPITRE PREMIER  
DISPOSITIONS GÉNÉRALES  
EN MATIÈRE D'ORGANISATION DES  
BUREAUX PUBLICS EN VALLÉE D'AOSTE**

- Art. 1<sup>er</sup> – Fins, objet et champ d'application
- Art. 2 – Sources
- Art. 3 – Fonctions des organes de direction politico-administrative
- Art. 4 – Fonctions des organes de direction administrative
- Art. 5 – Structure organisationnelle
- Art. 6 – Définition des structures et détermination des effectifs

**TITRE II  
ORGANISATION**

**CHAPITRE PREMIER  
DISPOSITIONS CONCERNANT LE GOUVERNEMENT  
RÉGIONAL ET LE CONSEIL RÉGIONAL**

- Art. 7 – Coordination et activité de direction politico-administrative

- 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

- Art. 8 – Cabinet de la Présidence  
Art. 9 – Secrétaire général  
Art. 10 – Attribution des mandats de secrétaire général, de chef de Cabinet et de vice-chef de Cabinet  
Art. 11 – Mandats de confiance et de collaboration directe  
Art. 12 – Secrétaires particuliers  
Art. 13 – Secrétariats des membres du Gouvernement régional  
Art. 14 – Dispositions particulières du Conseil régional

CHAPITRE II  
BUREAU DE PRESSE

- Art. 15 – Bureau de presse

CHAPITRE III  
RÉGLEMENTATION RELATIVE  
AUX DIRIGEANTS PUBLICS RELEVANT  
DU STATUT UNIQUE RÉGIONAL

- Art. 16 – Fonctions de direction et contenu des mandats  
Art. 17 – Classement des structures organisationnelles de direction  
Art. 18 – Accès à la catégorie unique de direction  
Art. 19 – Tableau des dirigeants  
Art. 20 – Critères généraux d'attribution des mandats  
  
Art. 21 – Mandats de dirigeant du premier niveau  
Art. 22 – Mandats de dirigeant du deuxième niveau  
Art. 23 – Traitement des dirigeants  
Art. 24 – Attribution des crédits  
Art. 25 – Formation et recyclage des dirigeants  
Art. 26 – Absence, empêchement et vacance  
Art. 27 – Fonctions au sein des sociétés ou des établissements à participation publique  
Art. 28 – Révocation des mandats de dirigeant et affectation à d'autres fonctions  
Art. 29 – Responsabilité des dirigeants et Comité des garanti

CHAPITRE IV  
TRANSPARENCE ET ÉVALUATION  
DE LA PERFORMANCE

- Art. 30 – Mesures de transparence  
Art. 31 – Système de mesure et d'évaluation de la performance  
Art. 32 – Performance organisationnelle  
Art. 33 – Performance individuelle des dirigeants  
Art. 34 – Performance individuelle des personnels  
Art. 35 – Transparence de la performance  
Art. 36 – Commission indépendante d'évaluation de la performance  
Art. 37 – Mérite et primes  
Art. 38 – Publication sur le site institutionnel

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

CHAPITRE V  
ORGANIGRAMMES ET GESTION  
DES RESSOURCES HUMAINES

- Art. 39 – Institution des organigrammes
- Art. 40 – Affectation des personnels aux structures
- Art. 41 – Recrutement
- Art. 42 – Contrats de travail à durée déterminée
- Art. 43 – Mobilité
- Art. 44 – Gestion des personnels en surnombre
- Art. 45 – Mise à disposition et détachement

TITRE III  
RELATIONS SYNDICALES

CHAPITRE PREMIER  
NÉGOCIATION COLLECTIVE

- Art. 46 – Objet, champ d'application et fins
- Art. 47 – Convention collective du statut unique, sectorielle ou décentralisée
- Art. 48 – Procédure de négociation à l'échelon du statut unique
- Art. 49 – Mesure de sauvegarde en matière de rémunération
- Art. 50 – Négociation relative à la catégorie de direction
- Art. 51 – Interprétation authentique des conventions collectives
- Art. 52 – Traitement
- Art. 53 – Agence régionale pour les rapports avec les syndicats

CHAPITRE II  
REPRÉSENTATION ET  
PRÉROGATIVES SYNDICALES

- Art. 54 – Représentativité syndicale
- Art. 55 – Prerogatives et droits syndicaux sur les lieux de travail
- Art. 56 – Droits syndicaux

TITRE IV  
RAPPORT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER  
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- Art. 57 – Fonctions
- Art. 58 – Progression salariale
- Art. 59 – Attribution temporaire de fonctions supérieures
- Art. 60 – Fonctions supplémentaires
- Art. 61 – Identification des personnels
- Art. 62 – Infirmité imputable au service
- Art. 63 – Inaptitude psychique et physique permanente
- Art. 64 – Mise à la retraite d'office

- 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  
ATTIVITÀ 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

- Art. 65 – Maintien en service au-delà de l'âge ou de l'ancienneté limite  
Art. 66 – Égalité des chances  
Art. 67 – Horaire de travail  
Art. 68 – Détachements pour exercer des fonctions publiques électives  
Art. 69 – Code de conduite

CHAPITRE II  
ACTIVITÉS EXTRA-PROFESSIONNELLES

- Art. 70 – Activités compatibles  
Art. 71 – Fonctions extra-professionnelles devant être autorisées  
Art. 72 – Activités incompatibles

CHAPITRE III  
RESPONSABILITÉ DES  
FONCTIONNAIRES PUBLICS

- Art. 73 – Responsabilité disciplinaire. Dispositions de renvoi

TITRE V  
DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

CHAPITRE PREMIER  
DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

- Art. 74 – Modification de lois  
Art. 75 – Dispositions de coordination  
Art. 76 – Dispositions transitoires  
Art. 77 – Abrogations

TITRE PREMIER  
PRINCIPES GÉNÉRAUX

CHAPITRE PREMIER  
DISPOSITIONS GÉNÉRALES  
EN MATIÈRE D'ORGANISATION DES  
BUREAUX PUBLICS EN VALLÉE D'AOSTE

Art. 1<sup>er</sup>  
(Fins, objet et champ d'application)

1. La présente loi définit les principes et les critères d'organisation des structures de l'Administration régionale, des établissements publics non économiques dépendant de la Région, des collectivités locales et des associations de ces dernières et régleme les rapports de travail et d'emploi avec les collectivités et organismes publics susmentionnés, dans le respect de l'autonomie statutaire, réglementaire et organisationnelle de ceux-ci.
2. La réglementation de l'organisation des structures des collectivités et organismes publics visés au premier ali-

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.

néa du présent article et les dispositions concernant les dirigeants et les rapports de travail visent à assurer le respect et la réalisation des principes d'impartialité, de transparence, d'efficacité, d'efficacité, d'économie, d'égalité des chances, de responsabilité, de simplification, de participation aux procédures administratives, d'accès aux documents administratifs, de coordination et de collaboration entre les organes et les structures, de distinction entre les fonctions de direction politico-administrative et de contrôle des organes de gouvernement et les fonctions de gestion des dirigeants, aux fins suivantes :

- a) Améliorer la capacité de connaissance, d'analyse et de réponse aux exigences de développement et de compétitivité de la communauté administrée, conformément à l'intérêt public et aux besoins de la collectivité ;
- b) Accroître la capacité d'innovation et la compétitivité du système administratif régional, dans le but, entre autres, de favoriser le dialogue et la collaboration avec les autres institutions à l'échelon local, régional, national, européen et international ;
- c) Simplifier l'organisation et les fonctions des bureaux, pour favoriser la rapidité des activités et la rationalisation du coût du travail et mettre en valeur la flexibilité dans la gestion du travail ;
- d) Promouvoir le développement des compétences et la formation professionnelle par des mécanismes susceptibles d'assurer la pleine responsabilisation dans le processus d'obtention des résultats et la valorisation du mérite.

Art. 2  
(*Sources*)

1. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> ci-dessus sont régis par les dispositions de la présente loi et par :
  - a) Les actes d'organisation des organes de direction politico-administrative et des dirigeants ;
  - b) Les conventions collectives et les contrats individuels régissant les rapports de travail et d'emploi.
2. Dans la gestion des rapports de travail et dans la prise de décisions relatives à l'organisation des bureaux, les dirigeants des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi exercent les pouvoirs propres de l'employeur privé, conformément à la loi et aux actes d'organisation et dans le respect des relations syndicales lorsque celles-ci sont prévues par la convention collective régionale du travail.
3. Les rapports de travail des personnels de la Région et des autres collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi sont régis par les dispositions du chapitre premier du titre II du livre V du code civil et, pour autant qu'elles soient applicables, par les lois sur les rapports de travail salarié en entreprise, sans préjudice des limites dérivant de la présente loi.

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:
- all'emanazione di direttive generali e di atti di indirizzo per l'azione amministrativa e per la gestione;
  - alla definizione di obiettivi, piani, programmi, progetti e priorità;
  - 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;
  - 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;
  - alla definizione di tariffe, canoni ed analoghi oneri a carico di terzi;
  - al conferimento e alla revoca degli incarichi dirigenziali;
  - 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;
  - al rilascio delle autorizzazioni a stare o a resistere in giudizio e al conferimento del mandato per il relati-

4. Les rapports de travail individuels au sens du troisième alinéa du présent article sont régis par des contrats. Les conventions collectives régionales du travail sont passées suivant les critères et les modalités prévus au titre III de la présente loi. Les contrats individuels doivent se conformer aux principes visés au premier alinéa de l'art. 52 de la présente loi.
5. L'attribution de toute rémunération peut uniquement être décidée par convention collective ou par contrat individuel passé suivant les modalités susmentionnées. Les dispositions législatives, réglementaires ou administratives attribuant des augmentations de salaire non sanctionnées par une convention ou un contrat cessent de déployer leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention ou du nouveau contrat afférent au personnel concerné. Tout excédent de rémunération ainsi déterminé est résorbé dans la mesure et selon les modalités fixées par les conventions collectives régionales du travail et le montant des économies réalisées est inclus dans les fonds destinés au financement des dites conventions.

Art. 3  
*(Fonctions des organes de direction  
politico-administrative)*

1. Les organes de direction politico-administrative des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi définissent et encouragent la réalisation des objectifs et des programmes et contrôlent la correspondance des résultats de la gestion administrative avec les lignes directrices établies et de la performance organisationnelle avec les objectifs définis et attribués.
2. Aux fins de l'exercice des fonctions visées au premier alinéa ci-dessus, il appartient notamment aux organes de direction politico-administrative, chacun en ce qui le concerne :
- De fixer les lignes directrices générales et de prendre les actes d'orientation en vue de l'action administrative et de la gestion ;
  - De définir les objectifs, les plans, les programmes, les projets et les priorités ;
  - D'établir les critères généraux pour l'attribution aux tiers des ressources ou de tout autre avantage économique, de quelque nature que ce soit, ainsi que pour la délivrance des autorisations, des permis ou de tout autre acte similaire ;
  - De nommer et de désigner les représentants de la Région au sein des établissements et des organismes extérieurs et de nommer les personnels destinés à remplir des fonctions à l'extérieur de l'Administration ;
  - De fixer les tarifs, les redevances et les obligations analogues à la charge des tiers ;
  - D'attribuer et de révoquer les mandats de dirigeant ;
  - De contrôler et de vérifier la correspondance des résultats de la gestion avec les lignes directrices établies, suivant les modalités prévues par la loi et par

- vo 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

- les actes d'organisation ;
- h) De délivrer les autorisations d'exercer toutes actions judiciaires tant en demande qu'en défense et de conférer les mandats y afférents ;
- i) D'exercer toute autre fonction prévue par les lois ou les règlements.

3. En matière d'organisation, les organes de direction politico-administrative assurent notamment :

- a) La définition des attributions des différentes branches de l'établissement ou de l'Administration ;
- b) L'institution, la modification, la suppression et le classement des structures organisationnelles de direction, la définition des attributions y afférentes et l'établissement des conditions objectives requises pour chaque type de mandat de direction ;
- c) La ventilation des ressources financières et instrumentales entre les structures organisationnelles de direction, sur la base des objectifs et des programmes définis au sens du premier alinéa du présent article ;
- d) L'affectation des ressources humaines aux structures organisationnelles de direction, sur la base des objectifs et des programmes définis au sens du premier alinéa du présent article, l'adoption du document de programmation triennale des besoins en personnel, l'actualisation annuelle de celui-ci sur proposition des dirigeants du premier niveau, les dirigeants intéressés entendus ou, à défaut de dirigeant du premier niveau, sur proposition des dirigeants compétents.

4. Les actes administratifs et de droit privé du ressort des organes de direction politico-administrative sont soumis à l'avis du dirigeant responsable de la structure compétente, qui se prononce sur leur légalité, ainsi qu'aux contrôles de la régularité comptable, suivant les modalités prévues par les lois en vigueur.

5. Les organes de direction politico-administrative ne peuvent ni révoquer, ni réformer, ni se réserver, ni revendiquer aucun acte du ressort des dirigeants.

6. Dans l'Administration régionale, les fonctions de direction politico-administrative reviennent au Conseil régional, au Gouvernement régional, aux assesseurs qui composent ce dernier et au président de la Région, suivant les attributions prévues par la loi constitutionnelle n° 4 du 26 février 1948 (Statut spécial pour la Vallée d'Aoste) ; les fonctions et les actes en matière d'organisation visés au troisième alinéa du présent article relèvent du Gouvernement régional et du Bureau de la Présidence du Conseil régional, chacun en ce qui le concerne.

Art. 4

*(Fonctions des organes de direction administrative)*

1. Il revient aux dirigeants de réaliser les programmes et les objectifs et d'adopter les actes – y compris ceux qui engagent les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi vis-à-vis des

- 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.
- tiers – nécessaires à la gestion administrative, technique et financière, de manière à ce que la pleine et cohérente application de l'orientation politique soit garantie.
2. Aux fins de l'exercice des tâches visées au premier alinéa du présent article, tous les actes de gestion sont adoptés par les dirigeants, chacun en ce qui le concerne, en application des lignes directrices politiques et administratives définies au sens de l'art. 3 de la présente loi.
  3. Il revient notamment aux dirigeants :
    - a) De gérer les ressources humaines dans le respect du principe de l'égalité des chances, de diriger la structure organisationnelle qui leur est confiée et de vérifier périodiquement les charges de travail et la productivité des personnels de leur structure, ainsi que les éventuels excédents de personnel ;
    - b) D'assurer la gestion financière par l'exercice du pouvoir de dépense, compte tenu des ressources qui leur sont attribuées ;
    - c) De répartir entre les ressources humaines dont ils disposent les fonctions nécessaires au déroulement des tâches de leur structure organisationnelle, ainsi que de décider quant à l'articulation de celle-ci en bureaux ;
    - d) D'évaluer le personnel affecté à leur structure organisationnelle, conformément au principe du mérite visé à l'art. 37 de la présente loi, aux fins de la progression salariale ou de carrière et de l'attribution des indemnités et des primes ;
    - e) D'adopter les actes de gestion du personnel de leur structure, y compris l'attribution des traitements accessoires et l'application des sanctions disciplinaires au titre des infractions mineures, pour lesquelles des sanctions inférieures à la suspension du service mais avec retrait de la rémunération pendant plus de dix jours sont prévues ;
    - f) D'exercer des fonctions techniques, professionnelles, d'inspection, de vigilance, de conseil, d'étude et de recherche ;
    - g) D'assumer la responsabilité des procédures administratives ;
    - h) De présider les commissions et d'assumer la responsabilité des procédures de marchés publics ;
    - i) De passer les contrats de leur ressort ;
    - j) De délivrer autorisations, permis et autres actes analogues ;
    - k) De prendre les actes exprimant des jugements ;
    - l) De proposer à l'organe de direction politico-administrative compétent d'entamer les procédures pour susciter ou régler un différend, en collaboration avec la structure compétente en matière de contentieux, lorsque celle-ci a été instituée ;
    - m) De proposer à l'organe de direction politico-administrative compétent d'exercer le pouvoir de concilier et de transiger, en collaboration avec la structure compétente en matière de contentieux, lorsque celle-ci a été instituée ;
    - n) D'exercer toute autre fonction prévue par les lois ou les règlements et non attribuée aux organes de direction politico-administrative ;



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;

- o) De concourir à la définition des mesures susceptibles de prévenir et de contrecarrer les phénomènes de corruption, ainsi que de contrôler le respect desdites mesures par les personnels de leur structure organisationnelle.

4. Dans les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi ne disposant pas de dirigeants, les fonctions prévues par le présent article relèvent des organes de direction politico-administrative, sans préjudice des dispositions concernant les collectivités locales énoncées au quatrième alinéa de l'art. 23 et au quatrième alinéa de l'art. 46 de la loi régionale n° 54 du 7 décembre 1998 (Système des autonomies en Vallée d'Aoste).

Art. 5  
(Structure organisationnelle)

1. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi peuvent s'organiser en :
- a) Structures permanentes du premier et du deuxième niveau, en vue de l'exercice des fonctions et des activités ayant un caractère stable et continu ;
  - b) Structures temporaires ou de projet du deuxième niveau, en vue de l'exercice des fonctions ou des tâches d'une durée limitée ou en vue de la gestion des projets spécifiques d'expérimentation de politiques ou de fonctions nouvelles de l'établissement en cause.
2. Les structures du premier niveau sont des structures organisationnelles stables qui assurent un ensemble organique de fonctions. Elles constituent des aires d'activité homogènes des centres de responsabilité administrative et sont articulées en structures du deuxième niveau. Chaque structure du premier niveau est confiée à un dirigeant nommé suivant les modalités et conformément aux critères visés aux art. 20 et 21 de la présente loi.
3. Les structures du deuxième niveau sont des structures organisationnelles stables, temporaires ou de projet qui constituent les articulations des structures du premier niveau, exercent des activités et des tâches homogènes, y compris les fonctions d'étude, de recherche et de collaboration, assurent une continuité opérationnelle et bénéficient d'une autonomie organisationnelle, fonctionnelle et financière. Chaque structure du deuxième niveau est confiée à un dirigeant responsable nommé, sur proposition de l'éventuel dirigeant du premier niveau intéressé, suivant les modalités et conformément aux critères visés aux art. 20 et 22 de la présente loi.
4. Les actes d'organisation instituant les structures du deuxième niveau temporaires ou de projet établissent :
- a) Les objectifs et les résultats attendus ;
  - b) Les ressources humaines, financières et instrumentales directement attribuées à la structure ;
  - c) Les délais d'achèvement du projet ;

- 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

- d) Les modalités d'utilisation commune des ressources ;
- e) Les attributions et les pouvoirs spécifiques du dirigeant responsable de la structure.

5. Aux fins de la croissance professionnelle et de la responsabilisation des individus qui exercent des fonctions comportant une responsabilité particulière caractérisée par une complexité professionnelle ou organisationnelle élevée, des positions organisationnelles particulières peuvent être prévues dans le cadre des structures de direction permanentes, temporaires ou de projet, auxquelles affecter des fonctionnaires relevant de la catégorie D. Lors de l'institution ou de la modification des structures de direction, les organes de direction politico-administrative des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi définissent, dans le respect des relations syndicales, lesdites positions organisationnelles, en précisant les compétences, le pouvoir de représentation vis-à-vis des tiers, ainsi que les conditions professionnelles requises et les critères et les modalités pour l'attribution desdites fonctions, compte tenu entre autres des résultats individuels et collectifs constatés par le système de mesure et d'évaluation de la performance. Les dirigeants peuvent déléguer une partie des fonctions qui leur sont attribuées aux fonctionnaires concernés, et ce, pour une période déterminée. La délégation en cause doit obligatoirement faire l'objet d'un acte écrit et motivé indiquant ponctuellement les fonctions déléguées et, dans le respect des critères généraux définis par les actes d'organisation, les modalités de vérification y afférentes. L'attribution et la cessation des fonctions visées au présent alinéa ne tombent pas sous le coup de l'art. 2103 du code civil, sans préjudice des dispositions en matière de collectivités locales énoncées au quatrième alinéa de l'art. 46 de la LR n° 54/1998.

6. La convention collective régionale du travail établit le traitement accessoire dû pour la durée du mandat aux fonctionnaires relevant des positions organisationnelles visées au cinquième alinéa du présent article. Ladite rémunération accessoire est déterminée en fonction de la complexité des fonctions attribuées, des responsabilités liées au mandat et de l'exercice délégué de fonctions de direction.

Art. 6

*(Définition des structures et détermination des effectifs)*

1. Dans les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi, les organes de direction politico-administrative instituent les structures organisationnelles de direction permanentes, temporaires ou de projet et en définissent, parallèlement, l'articulation, les compétences, le système d'interrelation, les ressources et les responsabilités.
2. Par ailleurs, les organes de direction politico-administrative définissent, sur la base des principes organisationnels visés au deuxième alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi et compte tenu des plafonds de dépense relatifs

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

aux effectifs établis, pour ce qui est de l'Administration régionale, par la loi :

- a) L'articulation des positions de direction en fonction des structures organisationnelles ;
  - b) La répartition des effectifs en catégories, positions et profils professionnels, selon les différentes structures organisationnelles de direction.
3. L'articulation des structures organisationnelles de direction est actualisée chaque fois que des modifications importantes sont apportées aux tâches, à la complexité, à la distribution des responsabilités et à l'attribution des ressources de celles-ci.

## TITRE II ORGANISATION

### CHAPITRE PREMIER DISPOSITIONS CONCERNANT LE GOUVERNEMENT RÉGIONAL ET LE CONSEIL RÉGIONAL

#### Art. 7 *(Coordination et activité de direction politico-administrative)*

1. Aux fins de la coordination et de l'exercice de l'activité de direction politico-administrative et de la réalisation du programme de gouvernement, le président de la Région fait appel au Cabinet de la Présidence et au secrétaire général.

#### Art. 8 *(Cabinet de la Présidence)*

1. Est institué, à la Présidence de la Région, le Cabinet de la Présidence, qui est chargé des fonctions de soutien du président de la Région, notamment :
  - a) Dans l'exercice et la coordination des fonctions préfectorales ;
  - b) Dans la liaison politico-administrative avec les structures organisationnelles de direction, les organes du Conseil et les structures y afférentes, les organes de l'État et les autres collectivités et organismes publics locaux, régionaux, italiens, européens et internationaux ;
  - c) Dans la tenue et la coordination des relations institutionnelles ;
  - d) Dans la tenue des relations stratégiques avec les sociétés, les fondations, les établissements et les autres organismes locaux, régionaux, italiens, européens et internationaux.
2. Le Cabinet est dirigé par le chef de Cabinet qui est secondé, dans l'exercice de ses fonctions, par le vice-chef de Cabinet, qui le remplace en cas d'absence ou d'empêchement.
3. Les mandats de chef de Cabinet et de vice-chef de

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 genera-

Cabinet ne tombent pas sous le coup des dispositions relatives aux conditions professionnelles requises au sens du premier alinéa de l'art. 20, du premier et du deuxième alinéa de l'art. 21 et du premier et du quatrième alinéa de l'art. 22 de la présente loi, sans préjudice du fait que, dans les deux cas, les intéressés doivent justifier d'une licence magistrale.

Art. 9  
(Secrétaire général)

1. Est institué, à la Présidence de la Région, le poste de secrétaire général de la Région, ci-après dénommé « secrétaire général ». Le mandat de secrétaire général est attribué à un dirigeant relevant de la catégorie unique de direction et justifiant d'une licence magistrale et d'une ancienneté d'au moins cinq ans en qualité de dirigeant du premier niveau. Le mandat de secrétaire général peut être confié à des personnes ne faisant pas partie de l'Administration régionale, à condition qu'elles justifient d'une licence magistrale et d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans accumulée au cours des dix dernières années dans une administration publique ou dans un établissement privé, dans un emploi similaire à celui de dirigeant régional du premier niveau, ou en tant que professionnel libéral inscrit au tableau y afférent, lorsque cela est prévu par les dispositions régissant la profession en cause.
2. Le secrétaire général travaille directement au service du président de la Région, avec lequel il collabore également par l'intermédiaire du chef de Cabinet. Il revient notamment au secrétaire général :
  - a) D'activer le processus de définition des stratégies régionales et de veiller à la réalisation des objectifs de performance définis par les organes de direction politico-administrative, en exerçant à cette fin la fonction de lien entre le président de la Région et les dirigeants du premier niveau ;
  - b) D'introduire des formules et des processus de gestion visant à obtenir des niveaux d'efficacité et d'efficacité plus élevés et à assurer l'uniformité et l'homogénéité de l'action administrative ;
  - c) D'exercer les autres fonctions qui lui sont spécialement confiées lors de l'attribution de son mandat par le Gouvernement régional.
3. Aux fins du déroulement des fonctions visées au deuxième alinéa du présent article, le secrétaire général est placé à un niveau supérieur à celui des dirigeants du premier niveau mais non pas à celui du chef de Cabinet et des structures qui dépendent de ce dernier.
4. En cas d'absence ou d'empêchement, le secrétaire général est remplacé par un dirigeant du premier niveau désigné par l'acte portant attribution du mandat.

Art. 10  
(Attribution des mandats de secrétaire général,  
de chef de Cabinet et de vice-chef de Cabinet)

1. Les mandats de confiance pour les postes de secrétaire

le, 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 del

général, de chef de Cabinet et de vice-chef de Cabinet de la Présidence de la Région sont attribués par une délibération du Gouvernement régional prise sur proposition du président de la Région en début de législature et chaque fois que l'un des postes en cause devient vacant. Les mandats en question, révocables à tout moment sur demande du président de la Région, sont, en tout état de cause, liés à la durée du mandat de ce dernier. Les titulaires des mandats en question continuent d'exercer leurs fonctions tant que lesdits mandats ne sont pas attribués à d'autres personnes.

2. L'attribution des mandats de secrétaire général, de chef de Cabinet et de vice-chef de Cabinet à des fonctionnaires régionaux entraîne la mise en disponibilité sans solde des intéressés pendant toute la durée du mandat en cause ; l'attribution desdits mandats à des fonctionnaires des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi entraîne la mise en disponibilité sans solde des intéressés pendant toute la durée du mandat en cause, sauf refus motivé de la collectivité ou de l'organisme d'appartenance pour cause d'exigences organisationnelles prééminentes de celui-ci.
3. L'attribution des mandats de secrétaire général, de chef de Cabinet et de vice-chef de Cabinet à des personnes ne faisant pas partie de l'Administration régionale ni des autres collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi est subordonnée à la suspension, pendant la durée du mandat en cause, des prestations dérivant des contrats de travail précédents ou des prestations en libéral.
4. Le secrétaire général, le chef de Cabinet et le vice-chef de Cabinet sont recrutés à temps plein et à titre exclusif, sous contrat de travail salarié à durée déterminée. Ledit contrat définit la durée du rapport, le traitement principal et le traitement accessoire, les cas de résiliation anticipée, ainsi que les modalités et les critères d'évaluation de l'activité exercée.
5. Le traitement du secrétaire général et du chef de Cabinet ne saurait dépasser le traitement global établi pour les dirigeants du premier niveau, compte tenu du montant maximum prévus pour la rémunération accessoire, y compris l'indemnité relative aux mandats supplémentaires.
6. Le traitement du vice-chef de Cabinet ne saurait dépasser le traitement global établi pour les dirigeants du deuxième niveau, compte tenu du montant maximum prévu pour la rémunération accessoire, y compris l'indemnité relative aux mandats supplémentaires.

Art. 11

*(Mandats de confiance et de collaboration directe)*

1. Les postes de chef du Bureau des rapports institutionnels, de chef du Bureau de représentation à Bruxelles et de commandant et commandant adjoint du Corps fores-

- la 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

tier de la Vallée d'Aoste sont couverts par mandats de confiance, attribués par contrat de travail salarié à durée déterminée, qui ne tombent pas sous le coup des dispositions relatives aux conditions professionnelles requises au sens du premier alinéa de l'art. 20, du premier et du deuxième alinéa de l'art. 21 et du premier et du quatrième alinéa de l'art. 22 de la présente loi, sans préjudice des dispositions particulières prévues par l'art. 4 de la loi régionale n° 12 du 8 juillet 2002 (Nouvelles dispositions relatives à l'organisation juridique et au fonctionnement du Corps forestier de la Vallée d'Aoste et au statut du personnel y afférent. Modification de la loi n° 45 du 23 octobre 1995 et abrogation de lois régionales en matière de personnel forestier) pour les deux derniers mandats évoqués ci-dessus. Les dispositions visées au premier alinéa de l'art. 10 de la présente loi ne s'appliquent pas aux mandats visés au présent alinéa.

2. L'attribution des mandats visés au premier alinéa du présent article à des fonctionnaires régionaux entraîne la mise en disponibilité sans solde des intéressés pendant toute la durée du mandat en cause ; l'attribution desdits mandats à des fonctionnaires des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi entraîne la mise en disponibilité sans solde des intéressés pendant toute la durée du mandat en cause, sauf refus motivé de la collectivité ou de l'organisme d'appartenance pour cause d'exigences organisationnelles prééminentes de celui-ci.
3. Le président de la Région peut faire appel, pour l'exercice de ses fonctions, à un maximum de trois collaborateurs nommés sur la base d'un rapport de confiance. Les contenus des mandats y afférents, les modalités de détermination du traitement et les rapports avec les structures organisationnelles de direction sont régis par les actes d'organisation adoptés par le Gouvernement régional. Le rapport de travail des collaborateurs en cause est réglementé par contrat de travail salarié de droit privé à durée déterminée ou par contrat de collaboration coordonnée et continue. En tout état de cause, les mandats en question prennent fin à l'expiration du mandat du président de la Région.
4. L'attribution des mandats visés au troisième alinéa du présent article à des fonctionnaires régionaux entraîne la mise en disponibilité sans solde des intéressés pendant toute la durée du mandat en cause ; l'attribution desdits mandats à des fonctionnaires des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi entraîne la mise en disponibilité sans solde des intéressés pendant toute la durée du mandat en cause, sauf refus motivé de la collectivité ou de l'organisme d'appartenance pour cause d'exigences organisationnelles prééminentes de celui-ci.
5. Les mandats visés au premier et au troisième alinéa ci-dessus peuvent être confiés à des personnes ne faisant pas partie de l'Administration régionale ni des autres collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi, à condition que celles-ci justifient d'un professionnalisme reconnu et attesté.

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  
(*Segreteria dei componenti della Giunta regionale*)

1. Il Presidente della Regione si avvale di una segreteria

L'attribuzione dei mandati visés au troisième alinéa ci-dessus est subordonnée, en cas de contrat de travail salarié à temps plein ou à temps partiel (plus de 50 p. 100), à la suspension, pendant la durée du mandat en cause, des prestations dérivant des contrats de travail précédents ou des prestations en libéral.

Art. 12  
(*Secrétaires particuliers*)

1. Le président de la Région et les assesseurs régionaux bénéficient de la collaboration d'un secrétaire particulier directement placé sous leur autorité.
2. Les secrétaires particuliers, qui sont placés en dehors des effectifs, sont choisis parmi les personnels régionaux ou les personnes ne faisant pas partie de l'Administration régionale qui justifient des conditions générales requises pour le recrutement dans la fonction publique régionale. Les mandats de secrétaire particulier ne tombent pas sous le coup des dispositions relatives aux conditions professionnelles requises au sens du premier alinéa de l'art. 20, du premier et du deuxième alinéa de l'art. 21 et du premier et du quatrième alinéa de l'art. 22 de la présente loi.
3. Le mandat de secrétaire particulier est attribué pour une durée déterminée, qui ne doit pas dépasser la durée du mandat de l'organe concerné. Le rapport de travail du secrétaire particulier est régi par un contrat de travail salarié de droit privé qui établit le traitement global dû, lequel ne saurait dépasser 60 p. 100 du traitement global maximum prévu pour les dirigeants du deuxième niveau. L'attribution et l'éventuelle révocation de tout mandat sont décidées par le Gouvernement régional, sur proposition de l'organe concerné.
4. L'attribution du mandat de secrétaire particulier à un fonctionnaire régional entraîne la mise en disponibilité sans solde de l'intéressé pendant toute la durée du mandat en cause ; l'attribution dudit mandat à un fonctionnaire des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi entraîne la mise en disponibilité sans solde de l'intéressé pendant toute la durée du mandat en cause, sauf refus motivé de la collectivité ou de l'organisme d'appartenance pour cause d'exigences organisationnelles prééminentes de celui-ci.
5. L'attribution du mandat de secrétaire particulier à une personne ne faisant pas partie de l'Administration régionale ni des autres collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi est subordonnée à la suspension, pendant la durée du mandat en cause, des prestations dérivant des contrats de travail précédents ou des prestations en libéral.

Art. 13  
(*Secrétariats des membres du Gouvernement régional*)

1. Le président de la Région dispose d'un secrétariat com-

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:

posé, en sus du secrétaire particulier qui en est le responsable, d'un maximum de cinq fonctionnaires régionaux relevant des différentes catégories et affectés audit secrétariat à titre temporaire.

2. Chaque assesseur régional dispose d'un secrétariat composé, en sus du secrétaire particulier qui en est le responsable, d'un maximum de deux fonctionnaires régionaux relevant des différentes catégories et affectés audit secrétariat à titre temporaire.
3. Les secrétariats exercent les activités liées aux fonctions attribuées au président de la Région et aux assesseurs régionaux qui ne relèvent pas de la compétence des structures organisationnelles de direction.
4. À l'issue de la période d'affectation, le personnel relevant des différentes catégories réintègre sa structure d'origine, sans préjudice des éventuelles mutations survenues en application des dispositions régissant la mobilité interne.
5. Le personnel régional relevant des différentes catégories et affecté aux secrétariats du président de la Région ou des assesseurs régionaux peut être remplacé pour toute la durée de la période d'affectation.

Art. 14

*(Dispositions particulières du Conseil régional)*

1. Les compétences du Conseil régional et de ses organes internes prévues par la loi régionale n° 26 du 30 juillet 1991 (Organisation administrative du Conseil régional) demeurent valables pour ce qui est du personnel dudit Conseil, qui tombe sous le coup des dispositions de la présente loi jusqu'à l'approbation, avant qu'une année ne se soit écoulée depuis l'entrée en vigueur de la présente loi, d'une nouvelle réglementation sur l'organisation administrative du Conseil régional et sur le personnel affecté à celui-ci, dans le respect des principes suivants :
  - a) Distinction entre les fonctions de direction politico-administrative et de direction administrative ;
  - b) Unicité du statut juridique et du traitement du personnel ;
  - c) Insertion du personnel dans un organigramme spécial, sans préjudice du cadre unique régional ;
  - d) Unicité de la gestion du personnel et des dispositifs y afférents ;
  - e) Introduction des systèmes de mesure et d'évaluation de la performance ;
  - f) Participation du Bureau de la Présidence du Conseil régional aux différents niveaux des négociations relatives aux conventions collectives régionale du travail.
2. Dans l'attente de l'adoption de la nouvelle réglementation visée au premier alinéa du présent article, les dispositions de la présente loi s'appliquent également au personnel de la Présidence du Conseil régional, compte tenu de ce qui suit :



- 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;

- a) Les compétences attribuées par la présente loi au Gouvernement régional et au président de la Région sont exercées, respectivement, par le Bureau de la Présidence et par le président du Conseil régional ;
- b) Le nombre de mandats de collaboration au sens du troisième alinéa de l'art. 11 de la présente loi est fixé, pour ce qui est de la Présidence du Conseil régional, à deux au maximum ;
- c) Le mandat de dirigeant du premier niveau est attribué par le Bureau de la Présidence, sur proposition du président du Conseil régional ;
- d) Les mandats de dirigeant du deuxième niveau sont attribués par le Bureau de la Présidence, sur proposition du dirigeant du premier niveau ;
- e) Le Bureau de presse de la Présidence du Conseil régional est dirigé par un responsable auquel est attribuée la qualification de chef du Bureau de presse ; celui-ci est secondé par un vice-chef du Bureau de presse et par un maximum de deux préposés aux activités de journalisme et d'information ; les mandats en cause sont attribués par le Bureau de la Présidence, sur proposition du président du Conseil régional, suivant les modalités et sur la base des conditions requises visées à l'art. 15 de la présente loi ;
- f) Le président du Conseil régional dispose d'un secrétariat composé, en sus du secrétaire particulier qui en est le responsable, d'un maximum de trois fonctionnaires régionaux relevant des différentes catégories et affectés à l'organigramme du Conseil régional ;
- g) Le nombre de mandats de dirigeant susceptibles d'être attribués à des personnes n'appartenant pas à l'Administration régionale est fixé, pour ce qui est de la Présidence du Conseil régional, à deux au maximum ;
- h) Les nominations et les désignations au sein des comités, des commissions et des organes qui concerneraient également le personnel du Conseil régional sont effectuées de concert par le Gouvernement régional et par le Bureau de la Présidence du Conseil régional ;
- i) Le Bureau de la Présidence du Conseil régional doit être consulté avant toutes les phases et tous les niveaux de la négociation collective régionale du travail.

CHAPITRE II  
BUREAU DE PRESSE

Art. 15  
(Bureau de presse)

1. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi peuvent se doter, éventuellement sous forme associée, d'un bureau de presse dont l'activité s'adresse prioritairement aux moyens de communication de masse et consiste notamment :
  - a) À diffuser l'information journalistique auprès des moyens de communication de masse par voie de presse, d'audiovisuels et d'outils télématiques ;

- 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 pubblicisti 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.
- b) À diffuser les informations sur les activités des organes régionaux ;
- c) À promouvoir la diffusion des connaissances sur les thèmes revêtant un intérêt général ;
- d) À promouvoir l'image de la collectivité ou de l'organisme concerné ;
- e) À rédiger les textes en ligne.
2. Le Bureau de presse est constitué, aux fins de l'exercice des activités de journalisme et d'information visées au premier alinéa du présent article, d'attachés de presse recrutés par contrat, inscrits sur les listes des journalistes professionnels et non du tableau national des journalistes visé à la loi n° 69 du 3 février 1963 (Ordre juridique de la profession de journaliste) et choisis parmi les personnels de la collectivité ou de l'organisme concerné ou parmi les personnes n'appartenant pas à ce dernier qui réunissent les conditions générales requises pour le recrutement dans la fonction publique régionale. Le rapport de travail en cause est régi par un contrat de travail salarié à durée déterminée de cinq ans maximum renouvelable et ouvre droit à l'attribution du traitement et du statut établis par la convention collective nationale du travail des journalistes. Le traitement est complété par la prime de bilinguisme due à la catégorie de référence. Lorsqu'ils sont choisis parmi les personnels de la collectivité ou de l'organisme concerné, les attachés de presse sont mis en disponibilité sans solde pendant toute la durée du contrat en cause.
3. Dans le cadre de l'Administration régionale, le Bureau de presse est dirigé par un responsable auquel est attribuée la qualification de chef du Bureau de presse et qui est secondé par un vice-chef du Bureau de presse – les deux justifiant d'une licence ou de l'inscription au tableau italien de l'ordre des journalistes depuis dix ans au moins – ainsi que par un maximum de trois attachés de presse préposés aux activités de journalisme et d'information. Le responsable du Bureau de presse veille, sur la base des lignes directrices établies par le principal organe de direction politico-administrative de la Région, aux liaisons avec les organes d'information, est responsable de toutes les publications éditées par la Région et garantit le plus haut degré de transparence, de clarté et de rapidité des communications à diffuser dans les matières et dans les secteurs revêtant un intérêt pour la Région. Par ailleurs, le responsable du Bureau de presse, qui est également chargé des fonctions administratives, organisationnelles et comptables propres aux dirigeants régionaux, peut être secondé, dans l'exercice de ses activités, par des fonctionnaires relevant de l'organigramme de la Région. Les mandats en cause sont attribués par délibération du Gouvernement régional, sur proposition du président de la Région ; les mandats de chef et de vice-chef du Bureau de presse peuvent être révoqués à tout moment par l'organe qui les a confiés et sont, en tout état de cause, liés à la durée du mandat de ce dernier. Dans les autres collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi, le Bureau de presse est constitué d'un nombre maximum de deux attachés de presse.

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:
- posizioni dirigenziali preposte alle strutture organizzative di primo livello;
  - 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.

4. Le responsable et les attachés de presse ne peuvent exercer, pendant la durée de leur mandat, aucune activité professionnelle, ne serait-ce qu'occasionnelle, dans les secteurs de la radiotélévision, du journalisme, de la presse et des relations publiques, sauf autorisation de la collectivité ou de l'organisme dont ils dépendent. Dans l'attente de l'application des dispositions du cinquième alinéa de l'art. 9 de la loi n° 150 du 7 juin 2000 (Réglementation des activités d'information et de communication des administrations publiques), les attachés des Bureaux de presse constitués au sens du présent article ont droit au traitement et au statut prévus par la convention nationale du travail des journalistes pour les rédacteurs, le vice-chef du Bureau de presse à ceux prévus pour les chefs de service et le chef du Bureau de presse à ceux prévus pour les rédacteurs en chef.
5. Aux fins des cotisations sociales, d'assistance et de retraite, le personnel des Bureaux de presse visé au présent article est inscrit, pour la durée de son contrat, à l'Istituto nazionale di previdenza giornalisti (INPGI).

CHAPITRE III  
RÈGLEMENTATION RELATIVE  
AUX DIRIGEANTS PUBLICS RELEVANT  
DU STATUT UNIQUE RÉGIONAL

Art. 16

*(Fonctions de direction et contenu des mandats)*

1. La catégorie de direction est unique et s'articule en deux niveaux, comme il appert ci-dessous, en fonction des choix organisationnels des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi :
- Dirigeants préposés aux structures organisationnelles du premier niveau ;
  - Dirigeants préposés aux structures organisationnelles du deuxième niveau, y compris les structures temporaires ou de projet.
2. Les dirigeants préposés aux structures du premier niveau sont chargés d'entretenir les relations avec les organes de direction politico-administrative, ainsi que de proposer et de réaliser les objectifs définis par lesdits organes. Les dirigeants préposés aux structures du premier niveau exercent vis-à-vis des dirigeants du deuxième niveau des fonctions de direction, de coordination, d'orientation, d'initiative et de supervision, entre autres à des fins d'évaluation et de vérification, notamment sur la base des propositions et des informations formulées par les dirigeants qui leur sont subordonnés. Les dirigeants préposés aux structures du premier niveau sont responsables du fonctionnement global de la structure et exercent, à cet effet et après sommation préalable, le pouvoir de substitution en cas d'inaction des dirigeants du deuxième niveau.

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

Art. 17

*(Classement des structures organisationnelles de direction)*

1. Les structures organisationnelles de direction, y compris celles temporaires ou de projet, sont classées en fonction des paramètres de référence indiqués ci-après :
  - a) Niveau de professionnalisme requis, ainsi que complexité de la structure du point de vue de l'organisation et de la gestion ;
  - b) Importance des ressources financières, matérielles et humaines disponibles ;
  - c) Importance et qualité des référents et des destinataires, internes et externes, de l'activité de la structure.
2. Aux fins du classement des structures organisationnelles de direction, les organes de direction politico-administrative des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi sont secondés par la Commission indépendante d'évaluation de la performance visée à l'art. 36 ci-dessous.
3. Le classement des structures organisationnelles de direction est actualisé lors de chaque modification significative des tâches, de la complexité, du degré d'autonomie, de distribution des responsabilités et d'attribution des ressources, compte tenu des ressources financières disponibles.

Art. 18

*(Accès à la catégorie unique de direction)*

1. L'accès à la catégorie unique de direction a lieu par concours sur épreuves ouvert :
  - a) Aux fonctionnaires sous contrat à durée indéterminée des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi ou des autres administrations publiques qui justifient d'une licence et d'au moins cinq ans de service effectif dans la catégorie immédiatement inférieure à la catégorie unique de direction, y compris les personnels enseignants des institutions scolaires ;
  - b) Aux personnes justifiant d'une licence magistrale et d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans accumulée au cours des cinq années précédant l'expiration du délai de présentation des actes de candidature au concours en question, dans des emplois de direction au sein d'entreprises ou d'établissements publics ou privés ;
  - c) Aux professionnels libéraux justifiant d'une licence magistrale et d'au moins cinq ans d'exercice documenté de la profession libérale au cours des dix années précédant l'expiration du délai de présentation des actes de candidature au concours en question, avec inscription au tableau y afférent, lorsque cela est prévu par les dispositions régissant la profession en cause.

Art. 19

*(Tableau des dirigeants)*

1. Les dirigeants relevant de la catégorie unique de direction et appartenant aux collectivités et organismes pu-

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

blicis visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi sont inscrits au tableau spécial des dirigeants tenu et constamment actualisé par la structure compétente en matière de personnel des collectivités et organismes publics susmentionnés.

Art. 20

*(Critères généraux d'attribution des mandats)*

1. Chaque mandat de dirigeant est attribué en fonction de la nature et des caractéristiques des objectifs visés, ainsi que de la complexité de la structure organisationnelle concernée, et compte tenu des capacités professionnelles du candidat dirigeant, des résultats et de l'évaluation de celui-ci, de ses compétences organisationnelles spécifiques et de ses éventuelles expériences de direction dans le secteur privé ou dans d'autres administrations publiques, y compris à l'étranger, à condition qu'elles aient trait au mandat à confier.
2. Les mandats sont attribués suivant des critères susceptibles de favoriser la mobilité transversale et le développement professionnel, compte tenu des exigences de continuité et de fonctionnalité des structures, ainsi que des compétences spéciales requises en fonction de chaque mandat. L'attribution des mandats et le passage à d'autres fonctions ne tombent pas sous le coup de l'art. 2103 du code civil.
3. L'acte portant attribution du mandat doit indiquer les tâches caractérisant ce dernier et les ressources dont le dirigeant mandaté peut disposer.
4. Avant l'attribution de tout mandat, la collectivité ou l'organisme concerné rend public, également en publiant un avis spécial sur son site institutionnel, le nombre et le type d'emplois de dirigeant vacants, ainsi que les compétences requises et les critères de choix, puis collecte et évalue les candidatures des dirigeants relevant de la catégorie unique de direction qui y sont intéressés.
5. Dans les cas visés au deuxième alinéa de l'art. 21 et au quatrième alinéa de l'art. 24 de la présente loi, les mandats de dirigeant peuvent être attribués à des personnes n'appartenant pas à la collectivité ni à l'organisme concerné jusqu'à concurrence de 15 p. 100 des emplois de dirigeant prévus.
6. Les dispositions spécialement fixées par la loi régionale n° 46 du 19 août 1998 (Dispositions sur les secrétaires communaux de la Région autonome Vallée d'Aoste) et par le règlement régional n° 4 du 17 août 1999 (Dispositions concernant les secrétaires des collectivités locales de la Vallée d'Aoste) pour les secrétaires des collectivités locales demeurent applicables ; les dispositions du présent chapitre s'appliquent à ces derniers dans la mesure où elles sont compatibles avec l'ordre juridique prévu par les dispositions susmentionnées.

Art. 21

*(Mandats de dirigeant du premier niveau)*

1. Les mandats de dirigeant du premier niveau sont attri-

- 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 confe-

bués aux personnels relevant de la catégorie unique de direction qui justifient d'une licence magistrale et d'une ancienneté de service d'au moins trois ans dans un emploi de direction.

2. Le mandat de dirigeant du premier niveau peut également être attribué, dans le respect du pourcentage visé au cinquième alinéa de l'art. 20 ci-dessus, à des personnes n'appartenant pas à la collectivité ni à l'organisme concerné qui justifient d'une licence magistrale et d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans accumulée au cours des dix dernières années dans des emplois de direction au sein d'entreprises ou d'établissements publics ou privés ou dans la profession libérale, avec inscription au tableau y afférent, lorsque cela est prévu par les dispositions régissant la profession en cause.
3. En cas d'attribution d'un mandat de dirigeant du premier niveau à une personne n'appartenant pas à la collectivité ni à l'organisme concerné, celle-ci est recruté à titre exclusif et à temps plein sous contrat de travail de droit privé à durée déterminée.
4. L'attribution du mandat de dirigeant du premier niveau à une personne n'appartenant pas à la collectivité ni à l'organisme concerné est subordonnée à la suspension, pendant la durée du mandat en cause, des prestations dérivant des contrats de travail précédents ou des prestations en libéral ; l'attribution du mandat de dirigeant du premier niveau à un fonctionnaire des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi entraîne la mise en disponibilité sans solde de l'intéressé pendant toute la durée du mandat en cause, sauf refus motivé de la collectivité ou de l'organisme d'appartenance pour cause d'exigences organisationnelles prééminentes de celui-ci.
5. Les mandats de dirigeant du premier niveau sont attribués par l'organe de direction politico-administrative compétent dans les soixante jours qui suivent l'installation de ce dernier et chaque fois que l'un des postes en cause devient vacant. Lesdits mandats sont confiés pour une période non inférieure à trois ans et non supérieure à cinq ans et expirent, en tout état de cause, à la fin du mandat de l'organe qui les a attribués ou proposés. La durée de chaque mandat peut être inférieure à trois ans lorsque l'intéressé atteint le plafond d'âge ou d'ancienneté de cotisation prévu pour la mise à la retraite d'office.
6. Les titulaires des mandats en question continuent d'exercer leurs fonctions tant que lesdits mandats ne sont pas attribués à d'autres personnes.
7. Dans l'Administration régionale, les mandats de dirigeant du premier niveau sont attribués par le Gouvernement régional, sur proposition du président de la Région ou de l'assesseur régional compétent.

Art. 22

*(Mandats de dirigeant du deuxième niveau)*

1. Les mandats de dirigeant du deuxième niveau sont attri-

riti 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

bués aux personnels relevant de la catégorie unique de direction.

2. Les mandats de dirigeant du deuxième niveau sont attribués par l'organe de direction politico-administrative compétent, sur proposition de l'éventuel dirigeant du premier niveau, pour une période non inférieure à trois ans et non supérieure à cinq ans. En cas de première attribution, la durée du mandat est de trois ans. La durée de chaque mandat peut être inférieure à trois ans lorsque l'intéressé atteint le plafond d'âge ou d'ancienneté de cotisation prévu pour la mise à la retraite d'office.
3. Les titulaires des mandats en question continuent d'exercer leurs fonctions tant que lesdits mandats ne sont pas attribués à d'autres personnes.
4. Les mandats de dirigeant du deuxième niveau peuvent être attribués à des personnes n'appartenant pas à la collectivité ni à l'organisme concerné, à condition qu'elles justifient des conditions requises pour l'accès à la catégorie unique de direction au sens de l'art. 18 de la présente loi. Les mandats de dirigeant du deuxième niveau peuvent également être attribués, dans le respect du pourcentage visé au cinquième alinéa de l'art. 20 ci-dessus, à des fonctionnaires de la collectivité ou de l'organisme concerné relevant de la catégorie D et justifiant des conditions requises pour l'accès à la catégorie unique de direction au sens de la lettre a) du premier alinéa dudit art. 18, après mise en disponibilité sans solde de l'intéressé pour toute la durée du mandat en cause.
5. Les mandats visés au quatrième alinéa ci-dessus sont régis par des contrats de travail de droit privé à durée déterminée. L'attribution desdits mandats à des personnes n'appartenant pas à la collectivité ni à l'organisme concerné est subordonnée à la suspension, pendant la durée du mandat attribué, des prestations dérivant des contrats de travail précédents ou des prestations en libéral ; l'attribution des mandats de dirigeant du deuxième niveau aux fonctionnaires des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi entraîne la mise en disponibilité sans solde des intéressés pendant toute la durée du mandat attribué, sauf refus motivé de la collectivité ou de l'organisme d'appartenance pour cause d'exigences organisationnelles prééminentes de celui-ci.
6. Dans l'Administration régionale, les mandats de dirigeant du deuxième niveau sont attribués par le Gouvernement régional, sur proposition du dirigeant du premier niveau de la structure organisationnelle de référence.

Art. 23

*(Traitement des dirigeants)*

1. La rémunération des personnels de direction est fixée par la convention collective régionale du travail de la catégorie de direction, au sens de laquelle la prime de responsabilité est liée aux fonctions attribuées et aux

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.

responsabilités y afférentes. Le traitement des dirigeants n'appartenant pas à la collectivité ni à l'organisme concerné est défini par les contrats individuels de travail et ne peut excéder le traitement prévu par la convention collective régionale du travail pour les dirigeants du niveau correspondant qui relèvent de la catégorie unique de direction.

Art. 24  
(Attribution des crédits)

1. Dans les quarante-cinq jours qui suivent l'approbation du budget annuel, les organes de direction politico-administrative attribuent à chaque structure organisationnelle de direction les objectifs stratégiques et opérationnels prévus dans le document en cause, ainsi que les crédits y afférents, et établissent les unités prévisionnelles de base correspondantes.
2. Les dirigeants ont la faculté de dépenser les crédits que l'organe de direction politico-administrative attribue à leur structure organisationnelle.

Art. 25  
(Formation et recyclage des dirigeants)

1. La formation et le recyclage professionnel des dirigeants sont des outils de valorisation des capacités et des aptitudes individuelles en vue d'un exercice des activités plus efficace et qualifié et constituent un paramètre de référence pour le système de mesure et d'évaluation de l'activité des dirigeants visé à l'art. 31 de la présente loi.
2. Aux fins visées au premier alinéa du présent article, dans le cadre des orientations définies annuellement, les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi lancent des programmes et des initiatives à réaliser soit à l'aide de structures publiques ou privées spécialisées dans les domaines en question, soit par l'institution de cours organisés sur la base de conventions avec des établissements de haute formation spécialisés dans les actions formatives pour la fonction publique.

Art. 26  
(Absence, empêchement et vacance)

1. En cas d'absence ou d'empêchement d'un dirigeant du deuxième niveau pendant une période de soixante jours au maximum, les fonctions y afférentes sont confiées au dirigeant du premier niveau dont celui-ci dépend ou, à défaut, à un autre dirigeant. En cas d'absence ou d'empêchement d'un dirigeant du premier niveau pendant une période de soixante jours au maximum, les fonctions y afférentes sont confiées à un dirigeant du deuxième niveau relevant de la même structure organisationnelle et désigné par le dirigeant du premier niveau concerné. Pour les absences de plus de soixante jours, les fonctions du dirigeant en cause peuvent faire l'objet d'un autre mandat de direction.



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 respon-

2. En cas de vacance d'un emploi de dirigeant, les fonctions y afférentes sont confiées au dirigeant du premier niveau compétent ou, en cas de vacance ou de défaut du poste y afférent, à un autre dirigeant. Si les procédures pour la couverture du poste en question ne sont pas entamées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent le début de la vacance, il est procédé à une révision organisationnelle et à la suppression de la structure de direction concernée.
3. La convention collective régionale du travail établit le traitement qui revient aux dirigeants intérimaires ou suppléants pour la période d'exercice des fonctions en cause.

Art. 27  
*(Fonctions au sein des sociétés ou des  
établissements à participation publique)*

1. Par dérogation au premier alinéa de l'art. 72 de la présente loi, les personnels relevant de la catégorie unique de direction des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi peuvent exercer, à durée déterminée, des fonctions au sein d'entreprises, d'agences ou de sociétés dans lesquelles la Région ou les autres collectivités et organismes publics susmentionnés détiennent, directement ou indirectement, des parts de capital. En l'occurrence, le dirigeant intéressé est mis en disponibilité sans solde pendant toute la durée du mandat en cause, sauf refus motivé de la collectivité ou de l'organisme d'appartenance pour cause d'exigences organisationnelles prééminentes de celui-ci.

Art. 28  
*(Révocation des mandats de dirigeant  
et affectation à d'autres fonctions)*

1. La révocation des mandats de dirigeant et l'affectation à d'autres fonctions peuvent être décidées par les organes ayant attribué lesdits mandats uniquement dans les cas suivants :
  - a) Pour des raisons d'organisation motivées, liées à la modification de l'exercice des fonctions et des tâches, compte tenu éventuellement du changement des programmes et des projets définis par les organes de direction politico-administrative ;
  - b) À la suite du résultat de la procédure de mesure et d'évaluation de l'activité exercée par les dirigeants au sens de l'art. 31 de la présente loi.
2. Les effets économiques dérivant de la révocation des mandats de dirigeant sont définis par la convention collective régionale du travail, sans préjudice des effets de l'éventuelle application de l'art. 29 de la présente loi.

Art. 29  
*(Responsabilité des dirigeants et Comité des garanti)*

1. Sans préjudice de leur responsabilité pénale, civile, administrative, comptable et disciplinaire, les dirigeants

sabili 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.

sont responsables du résultat de la gestion administrative, de la gestion du personnel et des ressources financières et matérielles qui leur sont confiées, du respect des orientations et des lignes directrices générales formulées par les organes de direction politico-administrative, ainsi que de la réalisation des objectifs qui leur sont fixés.

2. Au cas où le système de mesure et d'évaluation visé à l'art. 31 de la présente loi fournirait une évaluation négative des prestations, des compétences organisationnelles et du niveau de réalisation des objectifs fixés imputable aux dirigeants, les actes prévus par la convention collective régionale du travail – y compris, pour les cas les plus graves, le placement en surnombre et la résiliation du contrat de travail – sont adoptés, après notification et conformément aux principes du débat contradictoire, par les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi, sur avis conforme du Comité des garants, composé de trois membres titulaires et de trois suppléants et nommé par arrêté du président de la Région.
3. Le Comité des garants est présidé par un spécialiste désigné par le Gouvernement régional parmi les magistrats de la Cour des comptes ou les enseignants universitaires expérimentés dans le contrôle de gestion ou dans le contrôle de l'organisation de l'entreprise. Il comprend un dirigeant des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi, élu par les dirigeants desdites collectivités et organismes publics relevant de la catégorie unique de direction suivant les modalités établies par la convention collective régionale du travail, et un spécialiste désigné par le Conseil permanent des collectivités locales et justifiant d'une expérience attestée dans les secteurs de l'organisation administrative et de l'emploi public.
4. Les modalités de fonctionnement du Comité des garants et les rémunérations dues à ces derniers, prises en charge par les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi, sont établies par délibération du Gouvernement régional. Le Comité des garants est nommé pour cinq ans et ses membres peuvent être confirmés une seule fois.
5. L'avis du Comité des garants est exprimé dans les quarante-cinq jours qui suivent la demande y afférente ; s'il n'est pas intervenu dans ce délai, l'avis est réputé donné.

CHAPITRE IV  
TRANSPARENCE ET ÉVALUATION  
DE LA PERFORMANCE

Art. 30  
(Mesures de transparence)

1. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi garantissent le maximum de transparence de leur action organisationnelle et le développement de la culture de la légalité et de l'intégrité des personnels.

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:
- 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;
  - la rilevazione del livello di soddisfazione dei destinatari, diretti e indiretti, delle attività e dei servizi;
  - la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
  - 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;
  - l'efficienza nell'impiego delle risorse, anche con riguardo al contenimento dei costi e al rispetto e alla riduzione dei termini dei procedimenti amministrativi;
  - la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 33

*(Performance individuale dei dirigenti)*

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

2. Ladite transparence consiste dans l'accessibilité totale, garantie également par la publication sur les sites institutionnels, des informations concernant tous les aspects de l'organisation, des indicateurs relatifs à l'évolution de la gestion et à l'utilisation des ressources pour la poursuite des fonctions institutionnelles et des résultats de l'activité de mesure et d'évaluation, afin que soient favorisées les formes diffuses de contrôle du respect des principes de bon fonctionnement et d'impartialité.

Art. 31

*(Système de mesure et d'évaluation de la performance)*

1. Aux fins de l'évaluation de la performance organisationnelle et individuelle, les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi adoptent progressivement un système spécial de mesure et d'évaluation, dans le respect des relations syndicales prévues par la convention collective régionale du travail. Le système de mesure et d'évaluation de la performance définit les phases, les délais, les modalités, les acteurs et les responsabilités du processus de mesure et d'évaluation de la performance, ainsi que les modalités de liaison et d'intégration avec les systèmes de contrôle existants et avec les documents de programmation financière et budgétaire.

Art. 32

*(Performance organisationnelle)*

1. La performance organisationnelle concerne :
- La réalisation des plans et des programmes, la mesure du degré effectif de réalisation de ceux-ci et les retombées en termes de satisfaction des besoins de la communauté administrée ;
  - La détection du niveau de satisfaction des destinataires, directs et indirects, des activités et des services ;
  - La modernisation et l'amélioration qualitative de l'organisation et des compétences professionnelles ;
  - Le développement qualitatif et quantitatif des relations avec les usagers et les destinataires des activités et des services, par le développement, entre autres, de formes de collaboration et de participation ;
  - L'efficacité dans l'utilisation des ressources, eu égard notamment à la limitation des coûts et au respect et à la réduction des délais des procédures administratives ;
  - La qualité et la quantité des prestations et des services fournis ;
  - La réalisation des objectifs de promotion de l'égalité des chances.

Art. 33

*(Performance individuelle des dirigeants)*

1. La performance individuelle des dirigeants est liée :
- Aux indicateurs de performance relatifs à leur structure organisationnelle ;
  - À la réalisation des objectifs individuels spécifiques ;

- 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

- c) Aux compétences professionnelles et managériales dont ils font preuve.

Art. 34  
(Performance individuelle des personnels)

1. La performance individuelle des personnels est mesurée par les dirigeants sur la base du système de mesure et d'évaluation de la performance et est liée :
  - a) À la réalisation des éventuels objectifs spécifiques, de groupe ou individuels ;
  - b) À la qualité de leur apport à la performance de la structure organisationnelle dont ils relèvent ;
  - c) Aux compétences dont ils font preuve et aux comportements professionnels et organisationnels.

Art. 35  
(Transparence de la performance)

1. Afin d'assurer la qualité, la compréhensibilité et la fiabilité des documents illustrant la performance et de garantir le maximum de transparence, les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> de la présente loi adoptent, suivant les modalités et pour la durée établies par les actes d'organisation et avec l'aide de la Commission indépendante d'évaluation de la performance visée à l'article 36 ci-dessous, les documents indiqués ci-après :
  - a) Un programme ou un plan de la performance définissant, eu égard aux objectifs fixés et aux ressources disponibles, les indicateurs de mesure et d'évaluation de la performance de la collectivité ou de l'organisme concerné, ainsi que les objectifs opérationnels individuels des dirigeants et les indicateurs y afférents ;
  - b) Un rapport sur la performance illustrant les résultats organisationnels et individuels obtenus par rapport aux objectifs programmés et aux ressources disponibles, ainsi que les éventuels écarts.
2. Le plan de la performance est constamment actualisé en vue de l'insertion des modifications survenues pendant la période de référence dans la définition des objectifs ou des indicateurs y afférents.
3. Les objectifs stratégiques et opérationnels sont définis en fonction des besoins de la communauté, des priorités politiques et des stratégies de la collectivité ou de l'organisme concerné ; ils doivent se référer à une période déterminée, être définis avec précision et mesurables objectivement et clairement, compte tenu de la qualité et de la quantité des ressources financières, matérielles et humaines disponibles.

Art. 36  
(Commission indépendante d'évaluation de la performance)

1. La Commission indépendante d'évaluation de la performance est instituée à la Présidence de la Région et se

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 dipen-

compose de trois membres ; elle exerce, en particulier – en rendant compte directement aux organes de direction politico-administrative des problèmes constatés et en leur proposant les éventuelles suggestions de correction – les fonctions suivantes au profit de toutes les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi :

- a) Suivi du fonctionnement global du système de mesure et d'évaluation de la performance ;
  - b) Validation du rapport sur la performance ;
  - c) Proposition annuelle d'évaluation des dirigeants aux fins de l'attribution du salaire de résultat ;
  - d) Contrôle de l'application correcte des processus de mesure et d'évaluation et de l'utilisation des outils visés à l'art. 37 ci-dessous.
2. La Commission indépendante d'évaluation de la performance est composée de spécialistes de haut niveau n'appartenant pas aux collectivités ni aux organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi et justifiant de compétences et d'expériences attestées accumulées en Italie ou à l'étranger, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, en matière de services publics, de management et de mesure de la performance, ainsi que de gestion et d'évaluation du personnel. Les membres de la Commission indépendante d'évaluation de la performance, dont un au moins doit justifier d'une expérience dans le secteur public, ne peuvent être choisis parmi les personnes qui exercent des fonctions publiques électives ou des fonctions de direction au sein des partis politiques ou des organisations syndicales et, en tout état de cause, ne doivent pas avoir d'intérêts contrastant avec le mandat de la Commission.
3. Les membres de la Commission sont nommés pour trois ans par une délibération du Gouvernement régional prise de concert avec le Conseil permanent des collectivités locales qui établit, entre autres, le montant des rémunérations qui leur sont dues ; les membres de la Commission peuvent être confirmés.
4. La Commission fait appel, pour son fonctionnement, à la structure régionale compétente en matière de personnel ; les coûts de gestion de la Commission sont pris en charge, proportionnellement, par les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi.

Art. 37  
(Mérite et primes)

1. Afin de favoriser le mérite et la productivité des individus, les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi encouragent l'amélioration de la performance organisationnelle et individuelle par l'utilisation, entre autres, de systèmes de primes, suivant des logiques méritocratiques qui permettent d'éviter le versement de traitement indifférenciés et généralisés, dans le respect des modalités établies par les actes d'organisation et des critères généraux définis par la convention collective régionale du travail ; les systèmes

denti 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.

de primes visent, notamment, à valoriser les fonctionnaires qui obtiennent les résultats les meilleurs et ceux qui participent à des projets innovants, qui augmentent la qualité des activités et des services offerts, et ce, par l'attribution de primes d'ordre économique ou de carrière.

Art. 38  
(Publication sur le site institutionnel)

1. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi veillent à la publication sur leur site institutionnel d'une section spéciale où figurent :
  - a) Les curricula vitae, les rémunérations annuelles, les courriels et les numéros de téléphone à usage professionnel des personnes composant leurs organes de direction politico-administrative ;
  - b) Les curricula vitae, les rémunérations annuelles, les courriels et les numéros de téléphone à usage professionnel des dirigeants ;
  - c) Les taux d'absence et de présence des personnels, distincts par structure de direction ;
  - d) Les noms et les curricula vitae des membres de la Commission indépendante d'évaluation de la performance ;
  - e) La liste des mandats, rémunérés ou non, attribués aux fonctionnaires ou aux personnes physiques ou morales de droit privé.
2. L'obligation de publication au sens du premier alinéa du présent article s'applique à tous les établissements, entreprises et agences qui dépendent de la Région ou des autres collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi, ainsi qu'aux sociétés à participation publique directe ou indirecte.
3. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi sont tenus de publier sur leur site institutionnel une section spéciale consacrée à la transparence de la performance où figurent :
  - a) Le plan de la performance et le rapport sur la performance ;
  - b) Le montant global des primes de performance engagées et celui des primes effectivement versées ;
  - c) L'analyse des données relatives au degré de différenciation de l'utilisation des primes pour les dirigeants et pour le personnel.

CHAPITRE V  
ORGANIGRAMMES ET GESTION  
DES RESSOURCES HUMAINES

Art. 39  
(Institution des organigrammes)

1. Le personnel des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi est inscrit dans un cadre unique pour chaque collectivité ou organisme public.

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. Le personnel de l'Administration régionale, inscrit dans le cadre unique régional, est réparti dans les organigrammes suivants :
  - a) Gouvernement régional ;
  - b) Conseil régional ;
  - c) Corps forestier de la Vallée d'Aoste ;
  - d) Institutions scolaires et éducatives de la Région ;
  - e) Professionnels du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers.
3. Le passage d'un organigramme à l'autre de ceux qui sont visés au deuxième alinéa du présent article a lieu par procédure de mobilité interne au sens des premier, deuxième et troisième alinéas de l'art. 43 ci-dessous.
4. Le passage des organigrammes visés au deuxième alinéa du présent article à l'organigramme du Corps forestier de la Vallée d'Aoste – limitativement aux profils professionnels de cadre forestier, d'inspecteur forestier, de surintendant forestier, d'agent forestier et d'armurier – et à l'organigramme des professionnels relevant de l'aire opérationnelle et technique du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers n'est pas admis.

Art. 40

*(Affectation des personnels aux structures)*

1. Aux termes de la lettre d) du troisième alinéa de l'art. 3 de la présente loi, les ressources humaines sont affectées aux structures organisationnelles de direction, à la suite entre autres de réorganisations partielles, par les organes de direction politico-administrative, compte tenu des objectifs fixés pour les dirigeants, des propositions des dirigeants du premier niveau concernés ou, à défaut, des dirigeants compétents, et des actes d'organisation instituant les structures temporaires ou de projet.
2. Aux termes de la lettre d) du troisième alinéa de l'art. 3 de la présente loi, chaque collectivité ou organisme public adopte un plan triennal, actualisé chaque année, définissant les besoins en personnel et les postes à pourvoir à durée indéterminée par le recours coordonné aux procédures de mobilité et de recrutement.

Art. 41

*(Recrutement)*

1. Le recrutement sous contrat à durée indéterminée des personnels des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi a lieu sur la base de programmes annuels constituant une articulation du plan triennal des besoins, comme suit :
  - a) Par des procédures de sélection visant à la vérification des conditions professionnelles requises et garantissant l'accès de l'extérieur ;
  - b) Pour les profils professionnels relevant de la catégorie A, par le recours aux listes des centres d'aide à l'emploi, sans préjudice des dispositions du deuxiè-

- 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
- me alinéa de l'art. 3 de la loi régionale n° 21 du 28 juillet 2000 portant nouvelles dispositions en matière de personnels administratifs, techniques et auxiliaires (ATAR) des établissements scolaires et éducatifs de la Région et abrogeant les lois régionales n° 81 du 27 décembre 1979, n° 31 du 10 mai 1985 et n° 29 du 11 mai 1998.
2. Les recrutements obligatoires par les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi sont effectués dans les cas et suivant les modalités établis par les dispositions étatiques en vigueur en la matière, après vérification de la compatibilité de l'invaldité des candidats avec les fonctions qu'ils sont appelés à exercer. Peuvent bénéficier du recrutement obligatoire par appel direct le conjoint survivant et les enfants des personnels du Corps forestier de la Vallée d'Aoste, limitativement aux profils professionnels de cadre forestier, d'inspecteur forestier, de surintendant forestier, d'agent forestier et d'armurier, des professionnels relevant de l'aire opérationnelle et technique du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers et des personnels de la Police locale décédés en service.
  3. Avant toute procédure de sélection externe pour la couverture des postes vacants à l'organigramme, les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi s'assurent qu'il n'y ait pas d'inscrit sur les listes des personnels en surnombre visées au deuxième alinéa de l'art. 44 susceptible d'être utilisé.
  4. Le recrutement au sein des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi est subordonné à la vérification préliminaire de la maîtrise du français ou de l'italien.
  5. L'Administration régionale peut lancer des procédures de sélection externe uniques pour la couverture des postes vacants à son organigramme et à ceux des autres collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi. L'avis y afférent établit les modalités d'utilisation de la liste d'aptitude unique, suivant les critères et les modalités fixés par le règlement régional visé au onzième alinéa du présent article.
  6. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi approuvent les listes d'aptitude et désignent les lauréats des concours. Les listes d'aptitude sont valables trois ans à compter de la date de leur approbation. Les listes d'aptitude approuvées sont publiées sur le site institutionnel de la collectivité ou de l'organisme concerné et au Bulletin officiel de la Région. Les membres des jurys qui n'appartiennent pas à la collectivité ou à l'organisme concerné perçoivent une rémunération fixée par délibération de l'organe de direction politico-administrative compétent et ne dépassant pas le plafond établi par délibération du Gouvernement régional.
  7. Le contrat individuel de travail est passé par écrit et si-



- 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 specificato
- gné par les deux parties avant l'entrée en service effective.
8. Le contrat individuel de travail prévoit une période d'essai, pendant laquelle il peut être résilié par chacune des parties, sans préavis. À l'issue de ladite période, le recrutement devient définitif et le service exercé pendant celle-ci est pris en compte aux fins du calcul de l'ancienneté de service. La période d'essai dure trois mois pour les personnels relevant des catégories A et B et six mois pour les personnels relevant des autres catégories et de la catégorie unique de direction.
  9. Si l'intéressé n'est pas jugé apte à l'issue de la période d'essai, sur la base de l'évaluation du dirigeant responsable de la structure dont il relève, il en reçoit communication.
  10. Si le dirigeant intéressé n'est pas jugé apte à l'issue de la période d'essai, sur la base de l'évaluation du dirigeant supérieur ou, à défaut, de l'organe de direction politico-administrative compétent, il en reçoit communication.
  11. Les conditions d'accès, les modalités et les critères de recrutement des personnels des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi sont établis par règlement régional. Dans l'attente de l'approbation de ce dernier, les dispositions du règlement régional n° 6 du 11 décembre 1996 (Dispositions en matière d'accès aux organigrammes de l'administration régionale, des établissements publics non économiques dépendant de la Région et des collectivités locales de la Vallée d'Aoste) demeurent applicables, pour autant qu'elles soient compatibles avec les dispositions de la présente loi.
  12. Les actes relatifs au recrutement et tout autre acte concernant le rapport de travail de chaque fonctionnaire des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi sont inscrits sur la fiche individuelle de celui-ci et conservés dans un dossier spécial afin qu'il soit à tout moment possible d'assurer l'évaluation complète et intégrale de la carrière et du comportement professionnel et organisationnel de l'intéressé.
  13. Les fonctionnaires des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi sont tenus de communiquer à la collectivité ou à l'organisme dont ils relèvent toute variation de leur résidence ou de leur domicile qui surviendrait pendant la durée de leur rapport de travail.
  14. Dans le cadre des procédures de sélection externe pour l'accès aux différentes catégories et positions, les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi peuvent réserver à leurs personnels justifiant soit du titre d'études requis pour l'accès de l'extérieur, soit des conditions d'ancienneté professionnelle établies par le règlement régional évoqué au onzième alinéa du présent article, un maximum

mente 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 con-

de 50 p. 100 des postes à pourvoir, sans préjudice des dispositions spécialement prévues pour les personnels du Corps forestier de la Vallée d'Aoste – limitativement aux profils professionnels de cadre forestier, d'inspecteur forestier, de surintendant forestier, d'agent forestier et d'armurier – et pour les professionnels relevant de l'aire opérationnelle et technique du Corps valdôtain des sapeurs-pompiers. L'évaluation positive obtenue par tout fonctionnaire pendant au moins trois ans consécutifs au cours des trois dernières années est prise en compte aux fins de l'attribution des postes réservés dans le cadre des concours pour l'accès à la catégorie ou à la position supérieure.

Art. 42

*(Contrats de travail à durée déterminée)*

1. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi peuvent recruter des personnels sous contrat de travail salarié à durée déterminée, à temps plein ou partiel, pour remplacer les personnels absents qui ont le droit de conserver leur poste, exception faite pour les périodes de congés annuels. Les modalités de recrutement sous contrat à durée déterminée sont établies par le règlement régional évoqué au onzième alinéa de l'art. 41 ci-dessus. Dans l'attente de l'adoption dudit règlement, les dispositions visées à l'art. 13 du RR n° 6/1996 demeurent applicables.
2. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi peuvent également passer des contrats de travail à durée déterminée, à temps plein ou partiel, d'une durée égale ou inférieure à neuf mois pour la réalisation d'actions spécifiques et ciblées définies par les actes d'organisation.
3. La passation de contrats de travail à durée déterminée, à temps plein ou partiel, est par ailleurs autorisée pour la réalisation de projets en matière de politique de l'emploi et de la formation professionnelle, de services d'aide à l'emploi et de programmation liée à la politique de cohésion communautaire et nationale ; en l'occurrence, le personnel est recruté par des procédures de sélection externe et la durée maximale du rapport de travail – à valoir sur les crédits prévus pour les programmes cofinancés par le Fonds social européen, le Fonds européen de développement régional et le Fonds pour les aires sous-utilisées – est fixée à trois ans.
4. Les actions et les projets visés au deuxième et au troisième alinéa du présent article doivent prévoir :
  - a) Le type et la qualité de l'action ou du projet ;
  - b) Les personnels et les profils professionnels nécessaires ;
  - c) La durée de l'action ou du projet.

Art. 43  
*(Mobilité)*

1. Dans le respect de la convention collective régionale du

tratto 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

travail et dans le but de la distribution optimale, de la reconversion et de l'enrichissement professionnel des ressources humaines, les actes d'organisation établissent les critères et les modalités de réalisation de la mobilité interne et de la mobilité entre les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi et garantissent la publicité et la transparence des procédures y afférentes, définies par un accord collectif ad hoc, entre autres aux fins du rééquilibrage des carences et des excès de personnel et de la réaffectation des personnels dont la réduction de la capacité de travail a été certifiée par les organes sanitaires compétents.

2. Les personnels peuvent être mutés dans le cadre de l'organigramme de la collectivité ou de l'organisme public dont ils relèvent, dans le respect de leur catégorie et de leur position, soit à leur demande, soit pour des exigences organisationnelles dûment motivées, à condition qu'ils remplissent les conditions professionnelles requises pour l'accès à un éventuel nouveau profil.
3. Afin de satisfaire des exigences organisationnelles temporaires, les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi peuvent muter, pour des périodes déterminées et dans des postes relevant de la même catégorie et position, des personnels qui demeurent titulaires de leur poste d'origine et ne peuvent être remplacés.
4. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi peuvent pourvoir les postes vacants à leur organigramme par cession du contrat de travail individuel de fonctionnaires appartenant à la même catégorie et position, travaillant dans une autre collectivité ou un autre organisme public du statut unique de la Vallée d'Aoste et réunissant les conditions professionnelles requises pour l'accès à un autre éventuel profil professionnel, suivant les modalités définies par la convention collective régionale du travail. Toute mutation est décidée en fonction des compétences professionnelles du fonctionnaire qui la demande, du poste occupé et du poste à occuper, sur autorisation de la collectivité ou de l'organisme concerné.

Art. 44

*(Gestion des personnels en surnombre)*

1. Sous réserve des autres dispositions du présent article, les excès de personnel demeurent réglementés par les dispositions étatiques en vigueur, sans préjudice du fait que les prérogatives prévues par lesdites dispositions relèvent des organisations syndicales signataires de la convention collective régionale du travail.
2. Les personnels en surnombre des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi sont inscrits sur des listes spéciales suivant l'ordre chronologique de suspension de leur rapport de travail.
3. Les structures des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi qui

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 ammi-

gèrent les listes visées au deuxième alinéa ci-dessus sont chargées des fonctions de requalification professionnelle et de réaffectation des personnels en cause auprès des autres collectivités et organismes publics.

4. Les personnels en surnombre inscrits sur les listes spéciales ont le droit de percevoir le traitement dont ils bénéficient pendant deux ans au plus. La dépense y afférente grève le budget de la collectivité ou de l'organisme concerné jusqu'à la mutation desdits personnels auprès d'une autre collectivité ou d'un autre organisme public ou bien jusqu'à épuisement du délai maximum de perception de l'indemnité. Le rapport de travail prend définitivement fin à cette date. Les cotisations sociales relatives au traitement perçu au moment du placement en surnombre sont versées par la collectivité ou l'organisme concerné à la caisse de prévoyance de référence, et ce, pendant toute la période relative audit placement.

Art. 45  
(Mise à disposition et détachement)

1. Limitativement aux postes vacants à l'organigramme des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi, la mobilité peut également se concrétiser par la mise à disposition de personnels d'une collectivité ou d'un organisme public à un autre, sur demande motivée de la collectivité ou de l'organisme en cause et sur accord des fonctionnaires concernés.
2. La mise à disposition est décidée pour une période déterminée et peut être renouvelée pour des exigences de service.
3. Le personnel mis à disposition doit relever de la catégorie et de la position correspondant au poste à pourvoir et doit réunir les conditions professionnelles requises pour l'accès à un éventuel nouveau profil.
4. Les dépenses relatives aux personnels mis à disposition sont à la charge de la collectivité ou de l'organisme public d'accueil.
5. Les personnels mis à disposition des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi peuvent demander, deux ans au moins après le début de leur période de mise à disposition, l'inscription aux cadres de la collectivité ou de l'organisme d'accueil. En cette occurrence, la mutation est décidée, après vérification de la connaissance du français ou de l'italien suivant les modalités établies pour le recrutement dans les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi, par cession du contrat de travail y afférent et intégration dans la catégorie et dans la position correspondantes à la catégorie et à la position occupées au sein de la collectivité ou dans l'organisme public d'origine.
6. En cas d'exigences d'intérêt public motivées et communes, les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi peuvent dé-

nistrazioni 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 con-

cider de détacher certains de leurs personnels dans les administrations de l'État ou d'autres collectivités ou organismes publics italiens ayant leur siège sur le territoire régional. Le détachement ne peut dépasser une durée de vingt-quatre mois consécutifs et peut à tout moment être révoqué par la collectivité ou l'organisme l'ayant décidé, pour cause d'exigences organisationnelles prééminentes de celui-ci. Les personnels détachés demeurent affectés à leur poste d'origine et peuvent être remplacés par d'autres personnels pendant toute la durée de leur détachement. Les dépenses relatives aux personnels détachés sont à la charge de la collectivité ou de l'organisme public d'origine.

### TITRE III RELATIONS SYNDICALES

#### CHAPITRE PREMIER NÉGOCIATION COLLECTIVE

##### Art. 46

*(Objet, champ d'application et fins)*

1. Le présent chapitre porte dispositions relatives à la négociation collective régionale à l'échelon du statut unique, sectorielle et décentralisée, aux fins d'une meilleure organisation du travail et du respect de la distinction entre les matières réservées à la loi et, en vertu de celle-ci, aux actes d'organisation et aux décisions autonomes des dirigeants et les matières soumises à la négociation collective.

##### Art. 47

*(Convention collective du statut unique, sectorielle ou décentralisée)*

1. La négociation collective pour les personnels des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi s'articule sur trois niveaux : du statut unique, sectorielle et décentralisée.
2. Aux fins de la négociation, les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi relèvent du statut unique. Ce dernier peut être modifié par des accords passés entre l'Agence régionale pour les rapports avec les syndicats (ARRS) visée à l'art. 53 ci-dessous, représentant la partie patronale, et les organisations syndicales les plus représentatives au sens de l'art. 54 de la présente loi.
3. La négociation collective à l'échelon du statut unique fixe les droits et les obligations directement liés au rapport de travail, ainsi que les matières relevant des relations syndicales, et régit les dispositifs et les modalités de participation. Sont exclues de la négociation collective les matières ayant trait à l'organisation des bureaux et aux attributions des dirigeants. Pour ce qui est des matières relatives aux sanctions disciplinaires, à l'évaluation des prestations aux fins du versement des traitements accessoires, de la mobilité et de la progres-

- ferimento 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.
- sion salariale, ainsi qu'à l'attribution et à la révocation des mandats de dirigeant, la négociation collective est autorisée dans les limites prévues par la présente loi.
4. La négociation collective à l'échelon du statut unique régit la structure contractuelle, les rapports entre les différents niveaux de négociation et la durée des conventions collectives du statut unique, sectorielles et décentralisées, et ce, compte tenu du secteur privé.
  5. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi ouvrent des négociations collectives décentralisées autonomes, dans le respect des limites budgétaires établies par les documents de programmation annuelle et pluriannuelle. La négociation collective décentralisée, qui coïncide avec la négociation collective sectorielle lorsque le secteur concerné est composé d'une seule collectivité ou d'un seul organisme public, assure notamment des niveaux appropriés d'efficacité et de productivité des services publics, encourage l'application et la qualité de la performance par l'attribution de traitements accessoires, temporaires ou non, liés soit à l'obtention des résultats programmés, soit au déroulement des activités exigeant des responsabilités et une application particulières. Les négociations collectives décentralisée et sectorielle portent sur les matières établies par la convention collective du statut unique, compte tenu des limites fixées par cette dernière. La convention collective du statut unique définit, par ailleurs, les délais des négociations décentralisées ou sectorielles. À l'expiration desdits délais, les prérogatives et la liberté d'initiative et de décision des parties sont rétablies.
  6. Aux fins de la continuité et du déroulement optimal de l'activité administrative, lorsqu'aucun accord n'est atteint pour la passation d'une convention collective décentralisée ou sectorielle, les collectivités et organismes publics concernés ont la faculté, à l'issue du délai établi par la convention collective du statut unique, de prendre, à titre provisoire, des décisions autonomes sur les matières faisant l'objet de l'accord non atteint, et ce, jusqu'au moment de la signature de celui-ci. Les actes pris unilatéralement sont soumis aux procédures de contrôle de leur compatibilité économique et financière.
  7. La convention collective du statut unique des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi définit les critères et les limites financières de la négociation décentralisée ou sectorielle.
  8. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi ne peuvent en aucun cas signer, dans le cadre des négociations décentralisées ou sectorielles, des conventions collectives qui soient en contraste avec les limites imposées par la convention collective du statut unique ou qui réglementent des matières non expressément réservées à ces niveaux de négociation. Dans le cas contraire, les dispositions y afférentes sont nulles, ne peuvent être appliquées et sont remplacées au sens de l'art. 1339 et du deuxième alinéa de l'art. 1419 du code civil.

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 con-

9. Chaque convention collective décentralisée ou sectorielle est assortie d'un rapport technique et financier et d'un rapport descriptif établis par les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi. Les rapports en cause sont certifiés, pour ce qui est de l'Administration régionale, par la structure régionale compétente en matière de budget et, pour ce qui est des autres collectivités et organismes concernés, par les organes analogues prévus par les ordres juridiques respectifs.
10. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi sont tenus de publier sur leur site institutionnel, suivant des modalités garantissant la visibilité et l'accessibilité totales des informations, les conventions décentralisées ou sectorielles, assorties du rapport technique et financier et du rapport descriptif y afférents, certifiés par les organes de contrôle. Tout rapport descriptif illustre les effets attendus à la suite de la signature de la convention collective décentralisée ou sectorielle y afférente, en termes de productivité et d'efficience des services fournis, compte tenu également des demandes des usagers.
11. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi sont tenus de transmettre à l'ARRS, en règle générale par voie électronique, toute convention assortie du rapport technique et financier et du rapport descriptif, et ce, dans les cinq jours qui suivent la signature de celle-ci. Les modalités de couverture financière des dépenses qui découlent de ladite signature doivent être indiquées, compte tenu des documents de programmation économique annuelle et pluriannuelle, afin que l'ARRS puisse, dans les quinze jours suivants, en vérifier la cohérence, ainsi que le respect des critères et des limites imposés par la convention collective du statut unique.

Art. 48

*(Procédure de négociation à l'échelon du statut unique)*

1. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi exercent leur pouvoir d'orientation vis-à-vis de l'ARRS, ainsi que les autres compétences relatives aux procédures de négociation collective à l'échelon du statut unique, en participant au Comité régional pour les politiques contractuelles, ci-après dénommé « Comité ».
2. Le Comité est institué à la Présidence de la Région et se compose, en sus du président de la Région qui le préside, ou d'un assesseur délégué par celui-ci, de cinq membres dont deux représentants de l'Administration régionale désignés par le Gouvernement régional, deux représentants des collectivités locales désignés par le Conseil permanent des collectivités locales et un représentant désigné conjointement par les autres collectivités et organismes publics relevant du statut unique régional. Le Comité établit ses modalités de fonctionnement d'une manière autonome.
3. Les actes d'orientation à l'intention de l'ARRS en vue

- trattazione 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 della 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 pub-
- de la négociation collective à l'échelon du statut unique sont pris par le Comité avant tout renouvellement de convention collective. Lesdits actes indiquent notamment :
- a) Les critères généraux de la réglementation contractuelle et des procédures de modification ;
  - b) Les critères relatifs à l'ordre juridique professionnel ;
  - c) Les disponibilités financières totales, eu égard aux documents de programmation financière et budgétaire approuvés par le Conseil régional ou par les organes compétents des autres collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi, ainsi que le total de la dépense prévue pour les rémunérations ;
  - d) Les critères de définition, lors de la négociation collective décentralisée ou sectorielle, des éléments de la rémunération liés aux rendements et aux résultats des personnels et de la gestion globale ;
  - e) Les standards de rendement et de résultat, ainsi que les critères de vérification de ceux-ci.
4. Dans tous les autres cas où une activité de négociation est exigée, le Comité adresse des actes d'orientation spécifiques à l'ARRS. Cette dernière tient constamment au courant le Comité du déroulement des négociations.
  5. Dans les cinq jours qui suivent la conclusion de toute négociation, l'ARRS transmet au Comité l'ébauche de convention assortie du rapport technique et des tableaux portant la quantification globale des coûts contractuels directs et indirects et indiquant la couverture financière y afférente.
  6. Dans les vingt jours qui suivent la réception de l'ébauche de convention, le Comité exprime, avec le support des organes de contrôle, son avis sur le texte ainsi que sur les coûts financiers directs et indirects à la charge des budgets des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi. Dans les dix jours qui suivent, l'ébauche de convention est soumise au Gouvernement régional pour approbation.
  7. Dans les cinq jours qui suivent l'approbation de l'ébauche de convention, le président de l'ARRS signe, avec les organisations syndicales, la convention collective du statut unique. Avant la signature, l'ARRS vérifie, sur la base de la représentativité des organisations syndicales admises aux négociations au sens de l'art. 54 de la présente loi, que les organisations disposées à signer la convention représentent, au total, 51 p. 100 au moins de la moyenne pondérée du poids électoral et du poids associatif relatifs aux personnels du statut unique ou de l'aire contractuelle de référence, calculée suivant les proportions visées au deuxième alinéa dudit art. 54. Cette vérification est effectuée par la délégation de la partie patronale aux fins, entre autres, de la signature des conventions collectives sectorielles.
  8. Les conventions et les accords collectifs du statut



blicati 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

unique sont publiés au Bulletin officiel de la Région, ainsi que sur le site institutionnel de l'ARRS et des collectivités et organismes publics concernés.

Art. 49  
(Mesure de sauvegarde en matière de rémunération)

1. Lorsque la convention collective du statut unique n'est pas renouvelée en temps utile, les personnels, y compris les dirigeants, des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi ont droit, à compter du mois d'avril de l'année suivant son expiration, à une avance sur les bénéfices globaux devant être attribués lors du renouvellement en cause, et ce, dans la mesure et suivant les modalités établies par la convention collective du statut unique et, en tout état de cause, dans les limites des ressources financières disponibles.

Art. 50  
(Négociation relative à la catégorie de direction)

1. Les personnels relevant de la catégorie unique de direction constituent un domaine de négociation autonome et séparé.
2. La convention collective de la catégorie de direction du statut unique est signée, suivant les modalités visées au présent chapitre, par l'ARRS, pour le compte de la partie patronale, et par les organisations syndicales les plus représentatives au sens de l'art. 54 ci-dessous.

Art. 51  
(Interprétation authentique des conventions collectives)

1. Au cas où des litiges surgiraient quant à l'interprétation des conventions ou des accords collectifs, les parties signataires définissent d'un commun accord le sens de la disposition contestée. L'éventuel accord d'interprétation authentique, conclu suivant les procédures ordinaires de négociation, remplace la disposition en cause dès l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord concerné.

Art. 52  
(Traitement)

1. Sans préjudice des dispositions de l'art. 49 de la présente loi, les traitements principal et accessoires sont définis par la convention collective du statut unique. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi garantissent à leurs fonctionnaires l'égalité de traitement contractuel.
2. La convention collective du statut unique définit les traitements accessoires dus au titre :
  - a) De la performance individuelle ;
  - b) De la performance organisationnelle, compte tenu de la collectivité ou de l'organisme concerné dans son ensemble et des structures organisationnelles de direction qui en font partie ;

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.

c) De l'exercice effectif de certaines activités particulièrement pénibles, dangereuses ou nuisibles à la santé.

Art. 53

(Agence régionale pour les rapports avec les syndicats)

1. Aux fins de l'application uniforme des conventions et des accords collectifs, l'ARRS exerce à l'échelon régional toute activité relative aux relations syndicales, à la négociation des conventions collectives et à l'assistance des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi, en qualité de représentant de ceux-ci et sur la base des orientations approuvées suivant les modalités visées à l'art. 48 ci-dessus.
2. L'ARRS veille aux activités d'étude, de suivi et de documentation nécessaires à la négociation collective. Avant la fin du premier trimestre de chaque année, l'ARRS présente au Comité visé au premier alinéa de l'art. 48 de la présente loi un rapport sur l'activité exercée au cours de l'année précédente et sur l'évolution des traitements réels des fonctionnaires relevant du statut unique régional, portant un tableau comparatif des rapports de travail au sein des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi et dans le secteur privé. À cette fin, l'ARRS fait appel à la structure régionale compétente en matière de statistiques en vue de la collecte des données et de la construction des modèles statistiques nécessaires. L'ARRS fait également appel à la collaboration des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi, qui garantissent l'accès aux données relatives aux coûts du travail dans la fonction publique, collectées en vue de l'établissement du budget et des comptes annuels du personnel, ainsi que du suivi des flux de caisse.
3. L'ARRS assure le suivi de l'application des conventions et des accords collectifs du statut unique et présente annuellement au président de la Région et au président du Conseil permanent des collectivités locales un rapport sur le respect de la répartition entre les matières réglementées par la loi et les matières relevant de la négociation collective à l'échelon du statut unique, sectorielle ou décentralisée, qui indique les principaux problèmes rencontrés lors des dites négociations.
4. Les organes de l'ARRS sont les suivants :
  - a) Le président ;
  - b) Le Comité de direction.
5. Le président est nommé par arrêté du président de la Région. Il représente l'ARRS et est choisi parmi les spécialistes justifiant d'une expérience attestée en matière de relations syndicales et de gestion du personnel, sans préjudice des dispositions visées au huitième alinéa du présent article. Le président est nommé pour quatre ans et peut être confirmé. Si le président est un fonctionnaire public, il est soit mis en disponibilité, soit mis en position hors cadre, suivant l'organisation dont il relève.

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 dirigenzia-
6. Le Comité de direction est constitué de quatre membres nommés par délibération du Gouvernement régional, dont deux désignés par l'Administration régionale et deux par le Conseil permanent des collectivités locales.
  7. Les membres du Comité de direction sont choisis parmi les spécialistes justifiant d'une expérience attestée en matière de relations syndicales et de gestion du personnel, sans préjudice des dispositions visées au huitième alinéa du présent article. Le Comité de direction coordonne la stratégie régionale et en assure l'homogénéité, assume la responsabilité de la négociation collective et vérifie que les négociations se déroulent de manière cohérente avec les orientations données. Dans le cadre de ses fonctions, le Comité de direction prend ses délibérations à la majorité, sur proposition du président. Il est nommé pour quatre ans et ses membres peuvent être confirmés.
  8. Ne peuvent faire partie du Comité de direction ni exercer les fonctions de président les personnes qui exercent des fonctions publiques électives ou des fonctions de direction au sein des partis politiques ou des organisations syndicales ou qui ont exercé lesdites fonctions au cours des trois années précédant l'éventuelle nomination. Il en est de même pour toute personne liée auxdites organisations politiques ou syndicales par un rapport d'ordre professionnel ou de conseil.
  9. L'ARRS, qui est un organisme doté de la personnalité morale de droit public et relève du statut unique, dispose d'une autonomie organisationnelle et comptable, dans les limites de son budget. L'ARRS définit, par règlement intérieur, les dispositions régissant son organisation interne, son fonctionnement et sa gestion comptable et financière.
  10. Les actes de l'ARRS énumérés ci-dessous et toute modification y afférente sont soumis au Gouvernement régional pour approbation :
    - a) Le règlement d'organisation et de comptabilité ;
    - b) Le budget prévisionnel et les comptes ;
    - c) L'organigramme.
  11. Aux fins de l'approbation susmentionnée, l'ARRS transmet sous dix jours les délibérations prises au sujet des actes visés au dixième alinéa ci-dessus à la structure régionale compétente en matière de personnel. Cette dernière exprime ses observations dans les trente jours qui suivent – sans préjudice de l'interruption dudit délai en cas de demande de compléments et d'explications – et transmet au Gouvernement régional sa proposition motivée d'approbation ou de rejet. L'acte concerné est considéré comme étant approuvé si l'ARRS ne reçoit pas d'acte de rejet motivé dans les quarante-cinq jours qui suivent la transmission de la délibération ou la réception des compléments et des explications éventuellement requis.
  12. L'ARRS peut faire appel à un maximum de huit fonctionnaires, relevant éventuellement de la catégorie de di-

le, 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 pre-

rection, mutés ou mis à disposition par les collectivités ou organismes publics qu'elle représente. L'ARRS peut, par ailleurs, faire appel à un maximum de cinq spécialistes appartenant ou non à la fonction publique.

13. Pour son activité, l'ARRS utilise les ressources financières dérivant des quotes-parts versées par les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi, en fonction du nombre de personnels en service sous contrat à durée indéterminée au 31 décembre de l'année précédant l'exercice en cause. Le montant annuel des quotes-parts individuelles est défini, sur proposition de l'ARRS et sur avis du Comité visé au premier alinéa de l'art. 48, par une délibération du Gouvernement régional prise de concert avec le Conseil permanent des collectivités locales.

## CHAPITRE II REPRÉSENTATION ET PRÉROGATIVES SYNDICALES

### Art. 54 (Représentativité syndicale)

1. Les organisations syndicales représentatives au sens du présent article ont vocation à participer à la négociation collective à l'échelon du statut unique ou à la négociation sectorielle.
2. Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales dont la représentativité, pour ce qui est des personnels relevant du statut unique ou de la catégorie de direction, n'est pas inférieure à 5 p. 100, en termes de moyenne pondérée du poids associatif et du poids électoral, pris en compte à raison respectivement de 75 et de 25 p. 100. Le poids associatif correspond au nombre d'adhésions attestées par les délégations de versement des cotisations syndicales, par rapport au total des inscrits dans le domaine considéré. Le poids électoral correspond au nombre de voix obtenues lors des élections des représentations syndicales internes, par rapport au nombre de voix exprimées dans le domaine considéré.
3. Au plus tard le 28 février de chaque année, les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi transmettent les données sur les adhésions aux organisations syndicales à l'ARRS, qui les vérifie avant le 31 mars suivant.
4. Un Comité paritaire comprenant les représentants des organisations syndicales représentatives au sens du présent article est institué à l'ARRS, chargé de garantir des modalités certaines de collecte des données, de certifier ces dernières et de résoudre les éventuels différends. Le Comité paritaire vérifie les données et règle les éventuels différends.
5. Aux termes de l'art. 6 du décret législatif n° 430 du 28 décembre 1989 (Dispositions d'application du Statut spécial pour la Vallée d'Aoste en matière de sécurité et

videnza 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.

d'assurances sociales) et du treizième alinéa de l'art. 43 du décret législatif n° 165 du 30 mars 2001 (Dispositions générales en matière d'organisation du travail salarié dans les administrations publiques), sont considérées comme représentatives les organisations syndicales des minorités linguistiques reconnues.

Art. 55

*(Prérogatives et droits syndicaux sur les lieux de travail)*

1. La liberté et l'activité syndicale sur les lieux de travail sont régies par la loi n° 300 du 20 mai 1970 (Dispositions en matière de protection de la liberté et de la dignité des travailleurs et de la liberté et de l'activité syndicale sur les lieux de travail, ainsi qu'en matière d'embauche).
2. Dans chaque collectivité ou organisme public visé au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi, est constituée, à l'initiative d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives au sens de l'art. 54 ci-dessus, une représentation syndicale interne pour les personnels de chaque domaine de négociation, à l'issue d'élections auxquelles est assurée la participation de tous les travailleurs.
3. Le droit de présenter des listes de candidats aux élections des représentations syndicales internes est exercé conjointement ou isolément par les organisations syndicales représentatives au sens de l'art. 54 de la présente loi et par les autres organisations syndicales, à condition que ces dernières soient constituées en association dotée de statuts et qu'elles aient adhéré à la convention collective réglementant les modalités de constitution, d'élection et de fonctionnement des représentations syndicales internes.
4. Le droit de promouvoir le renouvellement de toute représentation syndicale interne est exercé par les organisations syndicales et par la représentation syndicale dont le mandat prend fin.
5. La convention collective du statut unique établit les modalités de constitution et d'élection des représentations syndicales internes et garantit l'application des principes suivants :
  - a) Reconnaissance du droit de voter et de celui d'être élu à tous les travailleurs ;
  - b) Expression d'un vote personnel, égal, libre et secret par tous les travailleurs ;
  - c) Adoption d'un système électoral proportionnel pur avec plusieurs listes concurrentes ;
  - d) Élections tous les trois ans ;
  - e) Déroulement des élections pendant une période de l'année déterminée et limitée, ne dépassant pas les trois mois ;
  - f) Durée de déroulement des opérations électorales strictement limitée à la durée nécessaire à la participation de tous les ayants droit au vote ;
  - g) Présence d'un nombre équitable de candidats hommes et femmes.

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. È 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.

6. La convention collective du statut unique régleme, par ailleurs, les modalités de fonctionnement et les droits des représentations syndicales internes.
7. La convention collective du statut unique peut prévoir, aux fins de l'exercice des relations syndicales à l'échelon décentralisé, que la représentation syndicale interne soit complétée par les organisations syndicales représentatives au sens de l'art. 54 de la présente loi qui ont signé ladite convention, pour les travailleurs des collectivités ou organismes concernés.
8. La convention collective du statut unique peut prévoir la constitution de représentations syndicales internes communes à deux ou plusieurs collectivités ou organismes publics du statut unique régional, ainsi que d'organismes de coordination desdites représentations.

Art. 56  
(Droits syndicaux)

1. Les détachements, les mises en disponibilité, les autorisations d'absence et les autres prérogatives syndicales sont établis par une convention collective ad hoc entre l'ARRS et les organisations syndicales représentatives au sens de l'art. 54 de la présente loi, qui définit les limites maximales et les modalités d'exercice desdites prérogatives.

TITRE IV  
RAPPORT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER  
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 57  
(Fonctions)

1. Les dirigeants sont chargés de veiller à l'insertion de chaque fonctionnaire dans leur structure et de définir clairement le rôle organisationnel, les responsabilités, les fonctions et les objectifs de l'activité de celui-ci.
2. Tout fonctionnaire doit être affecté aux fonctions pour lesquelles il a été recruté ou à des fonctions équivalentes au sein de la catégorie et de la position dont il relève.
3. Tout fonctionnaire peut être affecté soit à des fonctions spécifiques et limitées de la catégorie ou de la position supérieure à celle dont il relève, soit occasionnellement, et dans la mesure du possible suivant des critères de roulement, à des tâches et à des fonctions immédiatement inférieures, à la demande du dirigeant de sa structure organisationnelle, sans que cela comporte de changement du point de vue juridique et économique. L'exercice de fait de fonctions ne correspond pas à la catégorie ni à la position dont relève le fonctionnaire n'a aucun effet aux fins du classement de ce dernier.

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 esple-

Art. 58  
(Progression salariale)

1. Les fonctionnaires des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi, à l'exception des dirigeants, sont classés dans au moins quatre catégories articulées en positions salariales. La progression salariale dans le cadre d'une même position a lieu suivant des principes de sélection, en fonction des qualités culturelles et professionnelles, de l'activité exercée et des résultats obtenus. L'évaluation positive obtenue par tout fonctionnaire pendant au moins trois ans consécutifs au cours des trois dernières années est prise en compte aux fins de la progression salariale.

Art. 59  
(Attribution temporaire de fonctions supérieures)

1. Pour des exigences de service objectives, tout fonctionnaire peut se voir attribuer des fonctions supérieures :
  - a) En cas de vacance d'un poste à l'organigramme, pendant une période non supérieure à six mois à compter du début de ladite vacance, période susceptible d'être prolongée de six mois au plus ;
  - b) En cas de remplacement d'un autre fonctionnaire ayant le droit de conserver son poste, pendant toute la durée de l'absence de ce dernier, exception faite des congés annuels.
2. Dans les cas visés au premier alinéa du présent article, lorsqu'il s'avère impossible de faire appel à un fonctionnaire de la catégorie et de la position correspondantes, les fonctions en cause peuvent être attribuées à un autre fonctionnaire appartenant, en règle générale, à la même structure organisationnelle, et ce, à condition :
  - a) Que celui-ci ait obtenu l'aptitude à l'exercice des fonctions en cause lors d'un concours ou d'une sélection relatifs au profil professionnel pour lequel l'attribution temporaire des fonctions supérieures est décidée ;
  - b) Subsidiairement, que celui-ci réunisse les conditions requises pour l'accès au poste pour lequel l'attribution temporaire des fonctions supérieures est décidée.
3. Dans les cas visés à la lettre a) du premier alinéa du présent article, les fonctions supérieures peuvent être attribuées uniquement si les procédures pour la couverture du poste vacant ont été entamées et tant que celles-ci ne sont pas achevées.
4. Les fonctions supérieures sont attribuées par acte du dirigeant de la structure organisationnelle où le fonctionnaire est appelé à exercer lesdites fonctions, sur avis positif du dirigeant de la structure dont le fonctionnaire en cause relève.
5. Le fonctionnaire a le droit de percevoir, pendant la pé-

tamento 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

riode d'exercice effectif des fonctions supérieures en cause, les traitements principal et accessoires prévus pour le poste correspondant auxdites fonctions.

Art. 60  
(Fonctions supplémentaires)

1. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi peuvent attribuer à leurs personnels, y compris les dirigeants, des fonctions supplémentaires non comprises dans leurs attributions institutionnelles et éventuellement rémunérées au sens de la convention collective régionale du travail.
2. Toute indemnité et rémunération attribuée par des tiers aux personnels visés au premier alinéa du présent article est versée directement à la collectivité ou à l'organisme public d'appartenance.

Art. 61  
(Identification des personnels)

1. Les fonctionnaires des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi doivent pouvoir être identifiés au moyen d'un badge ou d'une plaque porte-noms posée à proximité de leur bureau.
2. La disposition visée au premier alinéa du présent article ne s'applique pas à certaines catégories de personnels, définies par les collectivités ou organismes concernés en fonction des tâches qui leur sont attribuées.

Art. 62  
(Infirmité imputable au service)

1. Tout fonctionnaire qui aurait contracté une infirmité imputable au service peut demander qu'il lui soit reconnu le droit à une indemnité équitable.
2. Les organes sanitaires compétents vérifient si l'infirmité est imputable au service ou non.
3. Les procédures pour vérifier si l'infirmité est imputable au service ou non et les procédures pour obtenir une indemnité équitable sont réglementées par les dispositions étatiques en vigueur en la matière.

Art. 63  
(Inaptitude psychique et physique permanente)

1. Lorsque l'inaptitude psychique et physique permanente de tout fonctionnaire des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi à l'exercice de quelque fonction que ce soit est constatée, la collectivité ou l'organisme concerné procède à la résiliation du contrat de travail de l'intéressé. La convention collective régionale du travail régleme, pour les collectivités et organismes susmentionnés :
  - a) La possibilité, dans les cas de danger pour l'intégrité du fonctionnaire intéressé ou pour la sécurité des



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

autres fonctionnaires et des usagers, d'adopter des actes de suspension du service à titre de précaution, et ce, dans l'attente d'une visite d'aptitude du fonctionnaire en question, ainsi que dans les cas où ce dernier ne se présente pas à ladite visite d'aptitude sans motif justifié ;

- b) Les effets de la suspension décidée dans les cas visés à la lettre a) ci-dessus sur le statut et le traitement du fonctionnaire intéressé, ainsi que le contenu et les effets des actes définitifs adoptés par la collectivité ou l'organisme concerné à la suite de la visite d'aptitude ;
  - c) La possibilité de résilier le contrat de travail en cas de refus réitéré du fonctionnaire intéressé de se soumettre à la visite d'aptitude.
2. La collectivité ou l'organisme concerné peut demander, pour des raisons motivées, que les organes sanitaires compétents contrôlent si un fonctionnaire est toujours apte à l'exercice des fonctions qui lui ont été confiées.

Art. 64  
(Mise à la retraite d'office)

1. Les fonctionnaires des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi sont mis à la retraite d'office :
  - a) Lorsqu'ils atteignent l'âge de soixante-cinq ans ;
  - b) Lorsqu'ils atteignent la limite de quarante ans de cotisations.
2. Le contrat de travail est résilié le premier jour utile prévu par les dispositions en vigueur en matière d'accès à la pension, sans préjudice du maintien en service éventuellement décidé au sens de l'art. 65 ci-dessous.
3. La collectivité ou l'organisme concerné communique à l'intéressé la résiliation du contrat de travail six mois au moins avant la date où la condition requise sera remplie.

Art. 65  
(Maintien en service au-delà de l'âge ou de l'ancienneté limite)

1. La mise à la retraite peut être reportée, à la demande de la collectivité ou de l'organisme concerné ou à la demande du fonctionnaire.
2. Dans le cas visé à la lettre b) du premier alinéa de l'art. 64 de la présente loi, les collectivités ou organismes concernés peuvent, dans le délai indiqué au troisième alinéa dudit article, reporter la mise à la retraite d'office d'un fonctionnaire pour cause d'exigences fonctionnelles et organisationnelles, en accord avec le fonctionnaire intéressé, au plus jusqu'à ce que ce dernier atteigne l'âge de soixante-cinq ans. Sans préjudice des dispositions du cinquième alinéa de l'art. 21 et du deuxième alinéa de l'art. 22 de la présente loi, en cas d'attribution d'un mandat de dirigeant à une personne ayant presque atteint la limite visée à la lettre b) du pre-

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

mier alinéa de l'art. 64 ci-dessus, la mise à la retraite de celle-ci est reportée, si la collectivité ou l'organisme concerné ne s'y oppose pas et sous réserve d'application de la limite d'âge supérieure.

3. Tout fonctionnaire peut demander à être maintenu en service pendant deux ans au maximum au-delà de l'âge de soixante-cinq ans ou, lorsqu'il a atteint l'ancienneté limite de quarante ans, jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans au plus.
4. Dans les cas visés au troisième alinéa du présent article, la collectivité ou l'organisme concerné a la faculté, en fonction de ses exigences organisationnelles et fonctionnelles, d'accueillir la demande y afférente compte tenu de l'expérience professionnelle de l'intéressé dans des domaines spécifiques et en vue de l'efficience du fonctionnement des services. La demande de maintien en service doit être présentée à la collectivité ou à l'organisme concerné neuf mois au moins avant la date où la condition requise pour la mise à la retraite d'office sera remplie.
5. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi établissent, dans le respect des relations syndicales lorsque celles-ci sont prévues par la convention collective régionale du travail, les critères généraux du report de la mise à la retraite d'office ou du maintien en service dans les cas visés aux deuxième, troisième et quatrième alinéas du présent article.
6. Les bénéficiaires visés au deuxième et au troisième alinéa du présent article ne peuvent être cumulés.

Art. 66  
(Égalité des chances)

1. Afin de garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi et dans le traitement au travail, les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi veillent notamment :
  - a) À réserver à chaque genre, sauf impossibilité motivée, un tiers au moins des postes de membre des jurys des concours, conformément aux critères de composition desdits jurys ;
  - b) À garantir la participation de leurs fonctionnaires aux cours de formation et de recyclage professionnels au prorata du genre, en adoptant des modalités organisationnelles susceptibles de favoriser la participation et en permettant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ;
  - c) À financer les programmes d'actions positives et l'activité des Comités de l'égalité des chances, compte tenu des ressources financières disponibles.

Art. 67  
(Horaire de travail)

1. L'horaire de travail des fonctionnaires est articulé, en

- 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

règle générale, en 36 heures hebdomadaires et est établi en fonction de l'horaire de service.

2. L'horaire de service doit garantir le fonctionnement des bureaux, en règle générale, tant le matin que l'après-midi.
3. La prestation ordinaire individuelle doit, en règle générale, s'étaler sur une période de dix heures maximum par jour.
4. Conformément aux limites fixées par le présent article et aux dispositions de la convention collective régionale du travail, la programmation et l'articulation de l'horaire de travail individuel sont définies par le dirigeant, compte tenu des exigences fonctionnelles de la structure organisationnelle dont ce dernier est responsable, dans le respect des critères de flexibilité et de satisfaction optimale des exigences des usagers.
5. Les personnels des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi qui font partie des organisations immatriculées au Registre régional des organisations de bénévolat et des associations de promotion sociale évoqués à l'art. 6 de la loi régionale n° 16 du 22 juillet 2005 portant réglementation du bénévolat et de l'associationnisme de promotion sociale, modification de la loi régionale n° 12 du 21 avril 1994 (Crédits à l'intention d'associations et d'organismes de protection des citoyens invalides, mutilés et handicapés œuvrant en Vallée d'Aoste) et abrogation des lois régionales n° 83 du 6 décembre 1993 et n° 5 du 9 février 1996 ont le droit, afin d'exercer l'activité y afférente, de bénéficier des formes de flexibilité de leur horaire de travail ou des roulements prévus par la convention collective régionale du travail, en fonction des exigences organisationnelles et fonctionnelles de la collectivité ou de l'organisme public d'appartenance.

Art. 68

*(Détachement pour exercer des fonctions publiques électives)*

1. Les fonctionnaires des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi élus au Parlement italien ou au Parlement européen sont mis en détachement sans solde pour toute la durée de leur mandat. Ils peuvent décider de conserver, au lieu de l'indemnité parlementaire, leur traitement au sein de la collectivité ou de l'organisme public d'appartenance ; en l'occurrence, ledit traitement demeure à la charge de ce dernier.
2. La période de détachement est valable aux fins de l'ancienneté de service, de la pension de retraite et de la sécurité sociale.
3. La période de détachement court à compter de la date de proclamation des élus.
4. Les fonctionnaires des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi élus au Conseil régional tombent sous le coup des dispo-

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  
ATTIVITÀ EXTRAIMPIEGO

Art. 70  
(Attività compatibili)

1. Il dipendente può svolgere, senza necessità di preventiva autorizzazione, le seguenti attività extraimpiego:

sitions de la loi régionale n° 33 du 21 août 1995 (Dispositions en matière d'indemnités aux membres du Conseil et du Gouvernement régional ainsi qu'en matière de sécurité sociale applicable aux conseillers régionaux).

5. Les fonctionnaires des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi élus dans les collectivités locales tombent sous le coup des dispositions de la loi régionale n° 23 du 4 septembre 2001 (Dispositions relatives au statut des élus locaux de la Vallée d'Aoste et abrogation des lois régionales n° 35 du 18 mai 1993, n° 78 du 23 décembre 1994 et n° 17 du 19 mai 1995).
6. Tout fonctionnaire des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi élu médiateur au sens de la loi régionale n° 17 du 28 août 2001 (Réglementation des fonctions du médiateur et abrogation de la loi régionale n° 5 du 2 mars 1992 portant création de la charge de médiateur) est mis en détachement sans solde pour toute la durée de son mandat, aux termes du premier alinéa de l'art. 31 de la loi n° 300/1970. La période de mise en détachement est valable aux fins de l'ancienneté de service, de la pension de retraite et de la sécurité sociale.

Art. 69  
(Code de conduite)

1. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi définissent un code de conduite de leurs fonctionnaires, compte tenu, entre autres, des mesures organisationnelles devant être adoptées aux fins de la qualité des services aux usagers.
2. Le code de conduite est publié au Bulletin officiel et sur le site institutionnel de la Région et est remis à tous les fonctionnaires lors de leur recrutement.
3. Le code de conduite est intégré à la convention collective régionale du travail afin que les dispositions de celle-ci soient coordonnées et cohérentes avec les dispositions en matière de responsabilité disciplinaire.
4. Les dirigeants responsables de chaque structure organisationnelle sont chargés de surveiller l'application du code de conduite.
5. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi organisent des actions de formation à l'intention de leurs personnels aux fins de la connaissance et de l'application correcte du code de conduite.

CHAPITRE II  
ACTIVITÉS EXTRA-PROFESSIONNELLES

Art. 70  
(Activités compatibles)

1. Tout fonctionnaire peut exercer, sans autorisation préalable, les activités extra-professionnelles suivantes :

- 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 extrapiùego 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 extrapiùego autorizzati ai sensi del presente articolo non possono comportare complessivamente un compenso annuale superiore al 35 per cento

- a) Collaboration aux journaux, magazines, encyclopédies et similaires ;
  - b) Exploitation économique des œuvres de l'esprit ou des inventions industrielles, en tant qu'auteur ou inventeur ;
  - c) Participation à des colloques ou séminaires et tenue de cours isolés auprès des universités ou des institutions scolaires ;
  - d) Formation directe en faveur des fonctionnaires des administrations publiques.
2. Peuvent, par ailleurs, être exercés sans autorisation préalable :
- a) Les mandats dont l'exercice comporte la mise en disponibilité ou la mise à disposition de l'intéressé ;
  - b) Les mandats confiés par les organisations syndicales aux fonctionnaires détachés auprès de celles-ci ou mis en disponibilité sans solde.
3. Tout fonctionnaire peut devenir associé de sociétés de personnes ou de capitaux, à condition qu'il n'y exerce aucune activité professionnelle et qu'il n'exerce aucune fonction au sein des organes de celles-ci, ne serait-ce qu'à titre gratuit, sauf en cas de sociétés coopératives.

Art. 71

*(Fonctions extra-professionnelles devant être autorisées)*

1. Tout fonctionnaire peut exercer, sur autorisation de la collectivité ou de l'organisme public d'appartenance :
- a) Des mandats externes rémunérés sous quelque forme que ce soit ou non rémunérés, confiés soit par d'autres collectivités ou organismes publics, soit par des personnes morales de droit privé, à condition qu'ils ne soient pas en contraste avec les fonctions exercées par l'intéressé ;
  - b) Des mandats au sein de sociétés sportives amateurs, d'organisations de bénévolat, d'organisations à but lucratif d'utilité sociale et de fondations, rémunérés sous quelque forme que ce soit ou non rémunérés, à condition qu'ils ne soient pas en contraste avec les fonctions exercées par l'intéressé ;
  - c) Des mandats de président ou de membre des organes d'administration d'établissements, d'entreprises ou d'agences qui dépendent de la Région ou des autres collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi, ainsi que de sociétés à participation publique directe ou indirecte ; en l'occurrence, les intéressés peuvent demander à être mis en disponibilité sans solde pour toute la durée des mandats en cause.
2. Tout fonctionnaire peut, par ailleurs, être autorisé à fournir occasionnellement des prestations de travail indépendant au profit d'établissements publics ou de personnes morales de droit privé.
3. Les fonctions extra-professionnelles autorisées au sens du présent article ne peuvent entraîner une rémunération annuelle globale supérieure à 35 p. 100 du traitement

- 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.

global relatif à la catégorie et à la position dont relève l'intéressé, ni un engagement supérieur à cinquante jours de calendrier.

4. L'acte portant autorisation, pris dans le délai de trente jours à compter de la demande du fonctionnaire intéressé, sanctionne la compatibilité des fonctions extra-professionnelles avec les fonctions institutionnelles, appréciée suivant les modalités visées au cinquième alinéa ci-dessous, et indique :
  - a) La nature des fonctions extra-professionnelle ;
  - b) La durée, les délais et les modalités d'exercice – tousjours en dehors de l'horaire de travail – desdites fonctions ;
  - c) La rémunération prévue.
5. La compatibilité de l'activité extra-professionnelle avec l'activité institutionnelle est appréciée par le dirigeant responsable de la structure à laquelle le fonctionnaire en cause est affecté, sur la base des critères suivants :
  - a) Lien avec les fonctions de l'intéressé et avec les compétences de la structure à laquelle ce dernier est affecté, afin que soit exclu tout conflit d'intérêt ;
  - b) Absence de préjudice pour l'exercice régulier des tâches institutionnelles de l'intéressé ou pour le fonctionnement du service ;
  - c) Absence de tout financement par la structure à laquelle l'intéressé est affecté au titre de l'activité extra-professionnelle faisant l'objet de la demande d'autorisation.
6. Les fonctionnaires dont le rapport de travail à temps partiel avec la collectivité ou l'organisme public d'appartenance ne dépasse pas 50 p. 100 du temps plein peuvent être autorisés, suivant les modalités prévues par le présent article et conformément aux dispositions des actes d'organisation, à exercer soit des mandats au sein de sociétés de personnes ou de capitaux, soit des fonctions auprès de personnes morales de droit privé, soit encore des activités de travail indépendant ou des prestations en libéral, avec inscription au tableau y afférent, lorsque cela est prévu par les dispositions régissant la profession en cause, au profit d'autres établissements publics ou de personnes morales de droit privé. Les limites relatives à l'activité extra-professionnelle visées au troisième alinéa du présent article ne s'appliquent pas aux fonctionnaires susmentionnés.

Art. 72  
(Activités incompatibles)

1. Sans préjudice des dispositions des art. 70 et 71 ci-dessus, aucun fonctionnaire ne peut exercer d'activité commerciale, industrielle ou professionnelle, ni ne peut travailler en qualité de salarié pour un établissement public ou pour une personne morale de droit privé.
2. Les collectivités et les organismes publics concernés se réservent la faculté d'effectuer des contrôles sur les acti-

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. Decorso 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 ago-

vités extra-professionnelles de leurs fonctionnaires. Au cas où un fonctionnaire exercerait une activité ou des fonctions en violation du présent article ou une activité extra-professionnelle sans l'autorisation nécessaire, le dirigeant compétent lui impose de mettre fin à la situation d'incompatibilité en cause dans le délai de rigueur fixé par l'acte de sommation y afférent, délai qui, en tout état de cause, ne doit pas dépasser trente jours. Une action disciplinaire demeure possible même si le fonctionnaire intéressé obtempère à la sommation. Quinze jours après l'expiration du délai fixé par l'acte de sommation, si la situation d'incompatibilité n'a pas cessé, le fonctionnaire est déclaré démissionnaire d'office.

### CHAPITRE III RESPONSABILITÉ DES FONCTIONNAIRES PUBLICS

#### Art. 73 (Responsabilité disciplinaire. Dispositions de renvoi)

1. Les fonctionnaires des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi tombent sous le coup des dispositions en matière de responsabilité, d'infractions et de sanctions disciplinaires visées aux art. 55 à 55 sexies du décret législatif n° 165/2001, auxquelles les conventions ou les accords collectifs régionaux du travail ne peuvent déroger, aux termes du premier alinéa de l'art. 55 dudit décret législatif.
2. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi peuvent désigner d'un commun accord le bureau des procédures disciplinaires compétent aux fins de l'application des sanctions les plus graves, qui ne relèvent pas des attributions des dirigeants au sens de la lettre e) du troisième alinéa de l'art. 4 ci-dessus, et de l'assistance des dirigeants lors de l'exercice du pouvoir disciplinaire attribué à ces derniers.
3. Afin d'orienter les bonnes pratiques et de faciliter l'adoption de comportements organisationnels et de pratiques de sanction uniformes, les bureaux des procédures disciplinaires des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi sont mis en réseau par le partage et l'échange – relativement aux actes disciplinaires pris – d'informations sous forme anonyme ou, en tout état de cause, sous une forme comportant l'adoption de mesures ou d'omissions visant à garantir le respect de la vie privée des intéressés et des tiers.

### TITRE V DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

#### CHAPITRE PREMIER DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

#### Art. 74 (Modification de lois)

1. Le titre de l'art. 48 de la loi régionale n° 30 du 4 août

sto 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 personale 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

2009 (Nouvelles dispositions en matière de budget et de comptabilité générale de la Région autonome Vallée d'Aoste/Valle d'Aosta et principes en matière de contrôle stratégique et de contrôle de gestion) est remplacé par le titre suivant : « Contrôle de régularité comptable des actes ».

2. Le premier alinéa de l'art. 48 de la LR n° 30/2009 est remplacé comme suit :

« 1. Les actes administratifs et de droit privé pris par les organes de direction politico-administrative ou par les dirigeants régionaux et comportant des recettes ou des dépenses sont soumis à l'examen préalable des structures régionales compétentes en matière de recettes et de gestion des dépenses, en vue de l'apposition du visa de régularité comptable, obligatoire et contraignant aux fins de l'applicabilité des actes en cause. »

3. Au titre de l'art. 39 de la loi régionale n° 37 du 10 novembre 2009 (Nouvelles dispositions en matière d'organisation des services d'incendie de la Région autonome Vallée d'Aoste/Valle d'Aosta), sont ajoutés les mots : « et indemnité de mission ».

4. Après le quatrième alinéa de l'art. 39 de la LR n° 37/2009, il est ajouté un alinéa rédigé comme suit :

« 4 bis. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les professionnels du Corps régional des sapeurs-pompiers perçoivent une indemnité de mission, conformément aux dispositions en vigueur pour les personnels du Corps national des sapeurs-pompiers au sens du deux-cent treizième alinéa bis de l'art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 266 du 23 décembre 2005 (Loi de finances 2006). »

Art. 75  
(Dispositions de coordination)

1. Toute référence à la loi régionale n° 45 du 23 octobre 1995 (Réforme de l'organisation de l'administration régionale de la Vallée d'Aoste et révision de la réglementation du personnel) et aux autres lois, règlements et dispositions visés à l'art. 77 ci-dessous contenue dans les lois ou les règlements régionaux doit s'entendre comme se rapportant aux dispositions correspondante de la présente loi.

Art. 76  
(Dispositions transitoires)

1. Les mandats de dirigeant du premier, du deuxième et du troisième niveau, le mandat de secrétaire général et les mandats de confiance attribués dans le cadre de l'Administration régionale à la date d'entrée en vigueur de la présente loi expirent à l'échéance normale ou à la date établie par le contrat y afférent. Les nouveaux mandats de dirigeant sont attribués conformément aux dispositions de la présente loi. Tant que les structures organisationnelles de direction ne sont pas classées suivant



- 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 inquadrate, 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
- les critères et les modalités visés à l'art. 17 ci-dessus, les structures organisationnelles du premier niveau et celles du deuxième et du troisième niveau sont automatiquement classées, respectivement, au premier et au deuxième niveau de direction et conservent leurs attributions, sans préjudice, pour les dirigeants y afférents, du maintien de la prime de responsabilité perçue au moment du classement jusqu'à l'attribution du nouveau mandat de dirigeant ou du nouveau classement. En cas d'institution de nouvelles structures organisationnelles de direction, stables, temporaires ou de projet, le classement est effectué sur la base des dispositions contractuelles applicables à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.
2. Les conditions professionnelles requises pour l'attribution des mandats de dirigeant du premier niveau au sens du premier alinéa de l'art. 21 de la présente loi ne doivent pas être réunies par les dirigeants qui appartiennent déjà à la catégorie unique de direction et qui justifient d'une ancienneté de service de dix ans au moins dans ladite catégorie, à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.
  3. Le Comité des garants en fonction à la date d'entrée en vigueur de la présente loi continue d'exercer son mandat jusqu'à l'échéance normale de ce dernier.
  4. La Commission indépendante d'évaluation de la performance visée à l'art. 36 ci-dessus est constituée dans les cinq mois qui suivent la date d'entrée en vigueur de la présente loi. Les collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi définissent, avec le support de ladite Commission, le système de mesure et d'évaluation de la performance évoqué au chapitre IV du titre II, de manière à en assurer le fonctionnement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Tant que ledit système n'est pas défini, l'évaluation des dirigeants et des personnels des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi est effectuée au sens des dispositions contractuelles en vigueur et suivant les modèles d'évaluation innovants éventuellement introduits à titre expérimental et progressif en vertu de l'art. 31 ci-dessus. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, l'évaluation des personnels de direction des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi est effectuée par les organes de direction politico-administrative respectifs, sur proposition de la Commission indépendante d'évaluation de la performance visée à l'art. 36 ci-dessus.
  5. Les dispositions visées au titre III de la présente loi et concernant les matières réservées et les procédures relative à la négociation à l'échelon du statut unique, sectorielle et décentralisée sont appliquées aux négociations à compter du 31 décembre 2009.
  6. Le Comité régional pour les politiques contractuelles visé au premier alinéa de l'art. 48 ci-dessus est nommé dans les deux mois qui suivent la date d'entrée en vigueur de la présente loi. Le président et le Comité de direction de l'ARRS en fonction à la date d'entrée en vi-

- 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.
- gueur de la présente loi continuent d'exercer leur mandat jusqu'à l'échéance normale de ce dernier. Tant que l'ARRS n'approuve pas son règlement intérieur au sens du neuvième alinéa de l'art. 53 ci-dessus, il est fait application du règlement régional n° 5 du 2 décembre 1996 (Dispositions en matière d'organisation et de fonctionnement de l'agence régionale pour les rapports avec les syndicats).
7. Les élections visées à l'art. 55 ci-dessus doivent avoir lieu dans le délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi. Tant que les représentations syndicales internes au sens de l'art. 55 ci-dessus ne sont pas élues, la représentativité syndicale au sens de l'art. 54 est établie uniquement sur la base du poids associatif. Tant que les représentations syndicales internes ne sont pas constituées, ce sont les organisations syndicales représentatives au sens de l'art. 54 de la présente loi qui entretiennent les relations syndicales à l'échelon de la négociation décentralisée.
  8. La définition, dans le cadre d'une convention, des limites maximales relatives aux mises en disponibilité, aux autorisations d'absence et aux détachements auprès des syndicats, ainsi que des modalités d'exercice des autres prérogatives syndicales au sens de l'art. 56 ci-dessus a lieu dans les six mois qui suivent la date d'entrée en vigueur de la présente loi. Passé inutilement ce délai, ladite définition est effectuée par loi régionale. Dans l'attente de la convention collective susmentionnée ou de la loi régionale devant être approuvée à défaut de convention, la matière en cause continue d'être réglementée par l'art. 39 de la loi régionale n° 18 du 30 avril 1980 (Dispositions en matière de statut et de traitement du personnel de la Région) et par l'art. 5 de la loi régionale n° 42 du 19 août 1992 (Dispositions issues de la réglementation prévue par la convention collective du personnel régional pour les trois années 1991-1993).
  9. Les autorisations d'exercer des activités extra-professionnelles délivrées aux fonctionnaires des collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi et valables à la date d'entrée en vigueur de celle-ci déploient leurs effets jusqu'à la date prévue dans les actes y afférents.
  10. Les effets des procédures de sélection pour les passages internes des personnels de l'Administration régionale et des autres collectivités et organismes publics visés au premier alinéa de l'art. 1<sup>er</sup> de la présente loi ouvertes au sens de l'art. 30 bis de la LR n° 45/1995 et des dispositions d'application y afférentes et dont les avis ont déjà été publiés à la date d'entrée en vigueur de la présente loi demeurent valables.
  11. Au cas où une collectivité ou un organisme public aurait été informé d'une infraction ayant des conséquences disciplinaires avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, la procédure disciplinaire y afférente est gérée et achevée en application des dispositions contractuelles en vigueur à ladite date.

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,

Art. 77  
(Abrogations)

1. Les dispositions suivantes sont ou demeurent abrogées :

- a) La loi régionale n° 3 du 28 juillet 1956 ;
- b) La loi régionale n° 2 du 30 janvier 1962 ;
- c) La loi régionale n° 13 du 10 novembre 1966 ;
- d) La loi régionale n° 19 du 7 mai 1975 ;
- e) La loi régionale n° 44 du 21 juin 1977 ;
- f) La loi régionale n° 1 du 9 février 1978 ;
- g) La loi régionale n° 15 du 3 avril 1979 ;
- h) La loi régionale n° 18 du 30 avril 1980, exception faite de son art. 39 ;
- i) La loi régionale n° 27 du 11 juillet 1980 ;
- j) La loi régionale n° 49 du 10 décembre 1980 ;
- k) La loi régionale n° 23 du 21 avril 1981 ;
- l) Loi régionale n° 32 du 10 mai 1983 ;
- m) Loi régionale n° 12 du 26 avril 1984 ;
- n) Loi régionale n° 35 du 21 mai 1985 ;
- o) La loi régionale n° 12 du 1<sup>er</sup> avril 1986, exception faite de ses art. 5, 6 et 7 ;
- p) La loi régionale n° 23 du 12 mai 1986 ;
- q) La loi régionale n° 54 du 16 septembre 1986 ;
- r) La loi régionale n° 11 du 29 janvier 1988 ;
- s) La loi régionale n° 13 du 19 février 1988 ;
- t) La loi régionale n° 36 du 16 mai 1988 ;
- u) La loi régionale n° 68 du 24 octobre 1989 ;
- v) La loi régionale n° 42 du 19 août 1992, exception faite de ses art. 2 et 5 ;
- w) La loi régionale n° 45 du 23 octobre 1995 ;
- x) La loi régionale n° 17 du 12 juillet 1996 ;
- y) La loi régionale n° 38 du 24 novembre 1997 ;
- z) L'art. 5 de la loi régionale n° 41 du 17 décembre 1997 ;
- aa) La loi régionale n° 45 du 27 mai 1998 ;
- bb) La loi régionale n° 7 du 19 mars 1999 ;
- cc) La loi régionale n° 9 du 22 mars 2000 ;
- dd) L'art. 16 de la loi régionale n° 38 du 11 décembre 2001 ;
- ee) Le règlement régional n° 4 du 27 novembre 2002 ;
- ff) L'art. 10 de la loi régionale n° 12 du 8 juillet 2002 ;
- gg) L'art. 13 de la loi régionale n° 14 du 16 juillet 2002 ;
- hh) Les art. 2 et 4 de la loi régionale n° 3 du 21 janvier 2003 ;
- ii) L'art. 11 de la loi régionale n° 21 du 15 décembre 2003 ;
- jj) L'art. 7 de la loi régionale n° 19 du 17 août 2004 ;
- kk) L'art. 1<sup>er</sup> de la loi régionale n° 1 du 20 janvier 2005 ;
- ll) Les art. 1<sup>er</sup> et 2 de la loi régionale n° 20 du 14 octobre 2005 ;
- mm) L'art. 1<sup>er</sup> de la loi régionale n° 31 du 5 décembre 2005 ;
- nn) L'art. 22 de la loi régionale n° 34 du 19 décembre 2005 ;
- oo) L'art. 1<sup>er</sup> de la loi régionale n° 4 du 29 mars 2007 ;
- pp) L'art. 1<sup>er</sup> de la loi régionale n° 9 du 24 mai 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.

La presente legge sarà pubblicata sul Bollettino ufficiale della Regione.

È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Regione autonoma Valle d'Aosta.

Aosta, 23 luglio 2010.

Il Presidente  
ROLLANDIN

#### LAVORI PREPARATORI

Disegno di legge n. 94

- di iniziativa della Giunta regionale (atto n. 1042 del 16.04.2010);
- presentato al Consiglio regionale in data 21.04.2010;
- assegnato alla II<sup>a</sup> Commissione consiliare permanente in data 30.04.2010;
- esaminato dalla II<sup>a</sup> Commissione consiliare permanente, con parere in data 01.07.2010, parere su nuovo testo della Commissione e relazione del Consigliere CRETAZ;
- approvato dal Consiglio regionale nella seduta del 14.07.2010, con deliberazione n. 1304/XIII;
- trasmesso al Presidente della Regione in data 22.07.2010.

**Le seguenti note, redatte a cura dell'Ufficio del Bollettino ufficiale hanno il solo scopo di facilitare la lettura delle disposizioni di legge richiamate. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.**

NOTE ALLA LEGGE REGIONALE  
23 LUGLIO 2010, N. 22.

#### Note all'articolo 1:

- <sup>(1)</sup> L'articolo 23, comma 4, della legge regionale 71 dicembre 1998, n. 54 prevede quanto segue:

«4. I Comuni di cui all'articolo 46, comma 4, che dimostrino

- qq) Les art. 16 et 17 de la loi régionale n° 32 du 12 décembre 2007 ;  
rr) L'art. 1<sup>er</sup> de la loi régionale n° 34 du 24 décembre 2007 ;  
ss) L'art. 20 de la loi régionale n° 29 du 10 décembre 2008 ;  
tt) Les art. 2, 4 et 5 de la loi régionale n° 5 du 2 février 2009 ;  
uu) L'art. 13 et les dixième et onzième alinéas de l'art. 14 de la loi régionale n° 47 du 11 décembre 2009.

La présente loi est publiée au Bulletin officiel de la Région.

Quiconque est tenu de l'observer et de la faire observer comme loi de la Région autonome Vallée d'Aoste.

Fait à Aoste, le 23 juillet 2010.

Le président,  
Augusto ROLLANDIN

#### TRAVAUX PRÉPARATOIRES

Projet de loi n° 94

- à l'initiative du Gouvernement régional (délibération n° 1042 du 16.04.2010) ;
- présenté au Conseil régional en date du 21.04.2010 ;
- soumis à la II<sup>e</sup> Commission permanente du Conseil en date du 30.04.2010 ;
- examiné par la II<sup>e</sup> Commission permanente du Conseil – avis en date du 01.07.2010 – nouveau texte de la Commission et rapport du Conseiller CRETAZ ;
- approuvé par le Conseil régional lors de la séance du 14.07.2010, délibération n° 1304/XIII ;
- transmis au Président de la Région en date du 22.07.2010.

*la mancanza di figure professionali idonee, nell'ambito dei dipendenti, fatte salve le funzioni attribuite al segretario comunale, ai sensi dell'articolo 9 della legge regionale 19 agosto 1998, n. 46 (Norme in materia di segretari comunali della Regione autonoma Valle d'Aosta), anche al fine di operare un contenimento della spesa, possono, attraverso apposite previsioni regolamentari, attribuire alla Giunta il potere di adottare atti di natura gestionale. Il contenimento della spesa deve essere documentato annualmente in sede di approvazione del bilancio.».*

- <sup>(2)</sup> L'articolo 46, comma 4, della legge regionale 71 dicembre 1998, n. 54 prevede quanto segue:

«4. Nei Comuni privi di personale di livello dirigenziale, oltre al segretario comunale, e in relazione alla complessità organizzativa dell'ente, il regolamento può prevedere che la responsabilità degli uffici e dei servizi sia affidata anche ai dipendenti appartenenti ad una qualifica funzionale per l'accesso alla quale sia prescritto il diploma di laurea.».

**Nota all'articolo 5:**

<sup>(3)</sup> Vedasi nota 2.

**Nota all'articolo 11:**

<sup>(4)</sup> L'articolo 4 della legge regionale 8 luglio 2002, n. 12 prevede quanto segue:

«Art. 4  
(Struttura del Corpo forestale)

1. Il Corpo forestale della Valle d'Aosta è inquadrato nell'ambito dell'Assessorato regionale competente in materia di agricoltura e risorse naturali.

Ibis. A capo del Corpo forestale è posto un dirigente che assume la qualifica di Comandante del Corpo forestale. In caso di assenza o di impedimento del Comandante, il comando vicario è svolto da altro dirigente, che assume la denominazione di Vicecomandante del Corpo forestale. Il Comandante, in possesso del diploma di laurea specialistica o del diploma di laurea conseguito in un corso di durata almeno quadriennale in discipline giuridico-economiche o agrario-forestali, e il Vicecomandante del Corpo forestale sono nominati ai sensi dell'articolo 62, comma 5, della l.r. 45/1995. Il conferimento dell'incarico di Comandante o Vicecomandante del Corpo forestale ad un dipendente dell'Amministrazione regionale o di altro ente del comparto unico regionale determina il collocamento in aspettativa senza assegni per l'intera durata dell'incarico. L'incarico di Comandante o Vicecomandante è incompatibile con la titolarità di cariche pubbliche elettive.

Iter. Nell'esercizio dei suoi compiti, il Comandante del Corpo forestale è coadiuvato, oltre che dal Vicecomandante, dai funzionari forestali, che assicurano il raccordo tra il comando del Corpo e il restante personale.

2. L'articolazione della struttura organizzativa del Corpo forestale è definita ai sensi dell'articolo 8 della l.r. 45/1995, tenuto conto che, per lo svolgimento dei propri compiti, il Corpo forestale si compone di una sede centrale, suddivisa in strutture tecniche ed amministrative, e di stazioni forestali, costituenti unità operative periferiche, il cui numero, sede, circoscrizione territoriale ed organico sono determinati con deliberazione della Giunta regionale, sulla base delle indicazioni formulate dal Comandante del Corpo forestale, sentite le amministrazioni degli enti locali territorialmente interessati.».

**Nota all'articolo 14:**

<sup>(5)</sup> La legge regionale 30 luglio 1991, n. 26 è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 35 del 6 agosto 1991.

**Nota all'articolo 15:**

<sup>(6)</sup> L'articolo 9, comma 5, della legge 7 giugno 2000, n. 150 prevede quanto segue:

«5. Negli uffici stampa l'individuazione e la regolamentazione dei profili professionali sono affidate alla contrattazione collettiva nell'ambito di una speciale area di contrattazione, con l'intervento delle organizzazioni rappresentative della categoria dei giornalisti. Dall'attuazione del presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.».

**Note all'articolo 20:**

<sup>(7)</sup> La legge regionale 19 agosto 1998, n. 46 è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 36 del 25 agosto 1998.

<sup>(8)</sup> Il regolamento regionale 17 agosto 1999, n. 4 è stato pubblicato nel Bollettino ufficiale n. 38 del 31 agosto 1999.

**Note all'articolo 41:**

<sup>(9)</sup> L'articolo 3, comma 2, della legge regionale 28 luglio 2000, n. 21 prevede quanto segue:

«2. La graduatoria dei concorsi per posti di bidello ed accudiente è unica e permanente ed è aggiornata in occasione dei successivi concorsi con l'inserimento dei candidati partecipanti ai concorsi medesimi e la rideterminazione del punteggio dei candidati già inseriti i quali, a tal fine, presentano apposita domanda, nei termini perentori fissati dal bando di concorso, corredata dei titoli valutabili, pena la cancellazione dalla graduatoria medesima. Resta ferma la validità della graduatoria unica e permanente vigente alla data di entrata in vigore della presente legge.».

<sup>(10)</sup> Il regolamento regionale 11 dicembre 1996, n. 6 è stato pubblicato nel Bollettino ufficiale n. 57 del 16 dicembre 1996.

**Nota all'articolo 42:**

<sup>(11)</sup> L'articolo 13 del regolamento regionale 11 dicembre 1996, n. 6 prevede quanto segue:

«Art. 13  
(Assunzioni a tempo determinato)

1. Le assunzioni a tempo determinato sono effettuate, fermo restando il possesso dei requisiti generali e speciali previsti per l'accesso al ruolo unico regionale, secondo il seguente ordine di priorità:

- a) secondo l'ordine di graduatoria degli idonei, non assunti a tempo indeterminato, di concorsi banditi per la copertura di posti di corrispondente qualifica funzionale;
- b) mediante selezioni per titoli, o per titoli ed esami, bandite, rispettivamente, secondo le modalità di cui agli art. 10 e 11; la Giunta regionale individua i profili professionali per i quali la prova di selezione si svolge per titoli o per titoli ed esami;
- c) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento presenti negli uffici circoscrizionali del lavoro.».

**Note all'articolo 54:**

<sup>(12)</sup> L'articolo 6 del decreto legislativo 28 dicembre 1989, n. 430 prevede quanto segue:

«6. 1. Nella regione Valle d'Aosta, alle associazioni sindacali costituite tra lavoratori appartenenti alla minoranza linguistica, appositamente tutelata dall'art. 6 della Costituzione italiana, nonché dal decreto luogotenenziale 7 settembre 1945, n. 545, aderenti alla confederazione locale maggiormente rappresentativa dei lavoratori stessi, sono estesi, in ordine alla costituzione di rappresentanze sindacali aziendali, e comunque all'esercizio delle attività sindacali in genere, i diritti riconosciuti da norme di legge alle associazioni aderenti alle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.».

<sup>(13)</sup> L'articolo 43, comma 13, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede quanto segue:

«13. Ai sindacati delle minoranze linguistiche della Provincia di Bolzano e delle regioni Valle D'Aosta e Friuli-Venezia Giulia, riconosciuti rappresentativi agli effetti di speciali disposizioni di legge regionale e provinciale o di attuazione degli Statuti, spettano, eventualmente anche con forme di rappresentanza in comune, i medesimi diritti, poteri e prerogative, previsti per le organizzazioni sindacali considerate rappresentative in base al presente decreto. Per le organizzazioni sindacali che organizzano anche lavoratori delle minoranze linguistiche della provincia di Bolzano e della regione della Val d'Aosta, i criteri per la determinazione della rappresentatività si riferiscono esclusivamente ai rispettivi ambiti territoriali e ai dipendenti ivi impiegati.».

#### Nota all'articolo 67:

<sup>(14)</sup> L'articolo 6 della legge regionale 22 luglio 2005, n. 16 prevede quanto segue:

##### «Art. 6

(Istituzione del registro regionale  
delle organizzazioni di volontariato e  
delle associazioni di promozione sociale)

1. È istituito, presso la struttura regionale competente in materia di volontariato ed associazionismo di promozione sociale, di seguito denominata struttura competente, il registro regionale delle organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale.
2. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 7, comma 3, della legge 7 dicembre 2000, n. 383 (Disciplina delle associazioni di promozione sociale), nel registro possono iscriversi le organizzazioni aventi sede in Valle d'Aosta ed ivi operanti, anche come sezioni di organismi nazionali o sovranazionali, che svolgono le attività di cui all'articolo 2 e costituiscono con le modalità di cui all'articolo 4.
3. Il registro è articolato in due distinte sezioni, una riservata alle organizzazioni di volontariato, l'altra alle associazioni di promozione sociale. È ammessa l'iscrizione in una sola sezione del registro.
4. Nel registro possono iscriversi anche gli organismi di coordinamento o collegamento o le federazioni aventi sede legale in Valle d'Aosta cui aderiscono organizzazioni operanti in ambito regionale.
5. Nel registro sono indicati gli estremi dell'atto costitutivo, dello statuto e delle loro eventuali modificazioni, la sede dell'organizzazione, l'oggetto e l'ambito territoriale di attività.
6. Il registro è annualmente pubblicato nel Bollettino ufficiale della Regione.

7. L'iscrizione è subordinata alla presenza, nell'ambito dell'organizzazione, di almeno dieci aderenti, in prevalenza non appartenenti alla stessa famiglia anagrafica.
8. L'iscrizione nel registro è condizione necessaria per stipulare convenzioni con la Regione, gli enti locali e gli altri enti pubblici e per ottenere contributi dai medesimi enti.».

#### Note all'articolo 68:

<sup>(15)</sup> La legge regionale 21 agosto 1995, n. 33 è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 41 del 12 settembre 1995.

<sup>(16)</sup> La legge regionale 4 settembre 2001, n. 23 è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 40 del 11 settembre 2001.

<sup>(17)</sup> La legge regionale 28 agosto 2001, n. 17 è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 37 del 29 agosto 2001.

<sup>(18)</sup> L'articolo 31, comma 1, della legge 20 maggio 1970, n. 300 prevede quanto segue:

«I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.».

#### Note all'articolo 73:

<sup>(19)</sup> L'articolo 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede quanto segue:

«55. Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative.

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.
2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.
3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infra-

zione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.».

<sup>(20)</sup> L'articolo 55sexies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede quanto segue:

«55-sexies. Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare.

1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.
3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti

responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.».

#### Note all'articolo 74:

<sup>(21)</sup> La rubrica dell'articolo 48 della legge regionale 4 agosto 2009, n. 30 prevedeva quanto segue:

«(Controllo di regolarità contabile sugli atti di impegno di spesa).».

<sup>(22)</sup> Il comma 1 dell'articolo 48 della legge regionale 4 agosto 2009, n. 30 prevedeva quanto segue:

«1. Le proposte degli atti comportanti impegni di spesa devono essere trasmesse alla struttura regionale competente in materia di gestione delle spese per la verifica di regolarità contabile, in conformità a quanto previsto dall'articolo 59, comma 1, della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 (Riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale).».

<sup>(23)</sup> La rubrica dell'articolo 39 della legge regionale 10 novembre 2009, n. 37 prevedeva quanto segue:

«Assicurazioni.».

#### Nota all'articolo 75:

<sup>(24)</sup> La legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 51 del 16 novembre 1995.

#### Note all'articolo 76:

<sup>(25)</sup> Il regolamento regionale 2 dicembre 1996, n. 5 è stato pubblicato nel Bollettino ufficiale n. 56 del 10 dicembre 1996.

<sup>(26)</sup> L'articolo 39 della legge regionale 30 aprile 1980, n. 18 prevede quanto segue:

«Art. 39  
(Aspettative sindacali).

Un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto di lavoro per i dipen-

denti della Regione Valle d'Aosta per il triennio 1979/1981, con almeno 100 dipendenti regionali iscritti, è collocato in aspettativa sindacale, su richiesta della rispettiva organizzazione.

Ai lavoratori collocati in aspettativa per motivi sindacali sono corrisposti, a carico della Regione, tutti gli assegni spettanti in forza delle norme vigenti per la qualifica rivestita, ad eccezione degli emolumenti corrisposti in relazione all'effettiva prestazione del servizio.

I periodi di aspettativa per motivi sindacali sono utili a tutti gli effetti, salvo che per il congedo ordinario. L'aspettativa ha termine con la cessazione per qualsiasi causa del mandato sindacale.».

<sup>(27)</sup> L'articolo 5 della legge regionale 19 agosto 1992, n. 42 prevede quanto segue:

«Art. 5  
(Diritti sindacali).

1. I dipendenti regionali hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in locali messi a disposizione dell'Amministrazione, senza oneri a carico dell'ente, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che possono riguardare la generalità dei dipendenti regionali o gruppi di essi, possono essere indette, singolarmente o congiuntamente dagli organismi rappresentativi dei dipendenti di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93 (legge quadro sul pubblico impiego) se costituiti e dalle organizzazioni sindacali di categoria e confederali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e/o regionale. Per quanto non previsto e in attesa di apposita disciplina regionale si applicano le disposizioni dell'articolo 11 del DPR 23 agosto 1988, n. 395, recante norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo intercompartimentale, di cui all'articolo 12 della legge quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, relativo al triennio 1988/90.
3. Monte ore annuo complessivamente a disposizione dei dipendenti regionali componenti degli organi collegiali statuari delle organizzazioni sindacali nazionali e regionali, per i permessi sindacali retribuiti, è determinato in ragione di tre ore per dipendente in servizio al 31 dicembre di ogni anno.».

<sup>(28)</sup> L'articolo 30bis della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 prevede quanto segue:

«Art. 30bis  
(Passaggi interni)

1. Il regolamento di ciascun ente stabilisce la percentuale dei posti vacanti della dotazione organica della singola posizione interessata che possono essere ricoperti per passaggi interni nel sistema di classificazione del personale non appartenente alla qualifica unica dirigenziale. Il regolamento deve garantire, nel rispetto dei principi costituzionali e dei principi della presente legge, l'accesso dall'esterno in misura adeguata per ciascuna posizione.
2. Sono fatte salve le norme speciali vigenti per il Corpo forestale della Valle d'Aosta e per il Corpo valdostano dei vigili del fuoco.
3. I passaggi interni di cui al comma 1 avvengono mediante procedure selettive volte all'accertamento dell'idoneità e/o della professionalità richiesta.

4. I contratti collettivi stipulati ai sensi della presente legge stabiliscono i criteri per la definizione delle procedure selettive di cui al comma 3 ed i requisiti per la partecipazione alle procedure stesse.

5. Gli enti, nel rispetto dei principi stabiliti dalla presente legge e sulla base dei criteri e dei requisiti di cui al comma 4 disciplinano, con propri atti, la tipologia delle prove di selezione e la valutazione dei titoli utili ai passaggi interni. Per la Regione si provvede con deliberazione della Giunta regionale.

6. Riguardo alle forme di pubblicità ed alle modalità di svolgimento delle prove di selezione si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni vigenti relative ai concorsi per l'accesso dall'esterno.

7. Fino all'approvazione dei regolamenti ed atti e alla stipula dei contratti collettivi previsti dal presente articolo, gli enti di cui all'art. 1 della presente legge continuano ad applicare le norme sull'accesso previste dal 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), come modificato dai regolamenti regionali 28 aprile 1998, n. 4 e 17 agosto 1999, n. 3.».

**Note all'articolo 77:**

<sup>(29)</sup> La legge regionale 28 luglio 1956, n. 3 (Norme sull'ordinamento dei servizi regionali e sullo stato giuridico ed economico del personale della Regione) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale del 30 agosto 1956.

<sup>(30)</sup> La legge regionale 30 gennaio 1962, n. 2 (Approvazione di norme concernenti lo stato giuridico e il trattamento economico del personale dell'Amministrazione regionale) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale del 31 gennaio 1962.

<sup>(31)</sup> La legge regionale 10 novembre 1966, n. 13 (Modificazioni ed aggiunte alle vigenti norme e tabelle organiche sull'ordinamento dei servizi regionali e sullo stato giuridico ed economico del personale della Regione) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale del 15 novembre 1966.

<sup>(32)</sup> La legge regionale 7 maggio 1975, n. 19 (Trattamento economico di missione del personale dell'Amministrazione regionale) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale del 6 giugno 1975, n. 6.

<sup>(33)</sup> La legge regionale 21 giugno 1977, n. 44 (Modificazione ed integrazione delle norme sul trattamento economico di missione del personale dell'Amministrazione regionale) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 7 del 30 giugno 1977.

<sup>(34)</sup> La legge regionale 9 febbraio 1978, n. 1 (Approvazione delle nuove tabelle organiche dei posti e del personale dell'Amministrazione regionale) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 1 del 27 febbraio 1978.

<sup>(35)</sup> La legge regionale 3 aprile 1979, n. 15 (Modificazione di norme sullo stato giuridico del personale regionale) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 4 del 30 aprile 1979.



<sup>(36)</sup> La legge regionale 30 aprile 1980, n. 18 (Norme sullo stato giuridico ed economico del personale della Regione) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 5 del 2 giugno 1980.

«Art. 6

<sup>(37)</sup> Vedasi nota 26.

<sup>(38)</sup> La legge regionale 11 luglio 1980, n. 27 (Ulteriori modificazioni alla legge regionale 7 maggio 1975, n. 19) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 8 del 12 settembre 1980.

<sup>(39)</sup> La legge regionale 10 dicembre 1980, n. 49 (Modificazioni della pianta organica del personale dell'Amministrazione regionale e dell'ordinamento dei servizi regionali) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 12 del 15 dicembre 1980.

<sup>(40)</sup> La legge regionale 21 aprile 1981, n. 23 (Modificazione della legge regionale 10 dicembre 1980, n. 49, concernente: Modificazione della pianta organica del personale dell'Amministrazione regionale e dell'ordinamento dei servizi regionali) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 7 del 27 maggio 1981.

<sup>(41)</sup> La legge regionale 10 maggio 1983, n. 32 (Modificazioni ed integrazioni alla legge regionale 30 aprile 1980, n. 19, recante norme sullo stato giuridico ed economico del personale della Regione) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 10 del 25 maggio 1983.

<sup>(42)</sup> La legge regionale 26 aprile 1984, n. 12 (Modificazioni delle norme sull'ordinamento dei servizi regionali e sullo stato giuridico ed economico del personale della Regione) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 4 del 9 maggio 1984.

<sup>(43)</sup> La legge regionale 21 maggio 1985, n. 35 (Modificazioni ed integrazioni alle norme sull'ordinamento dei servizi regionali e sullo stato giuridico ed economico del personale della Regione - Approvazione delle nuove tabelle organiche dei posti e del personale dell'Amministrazione regionale) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 12 del 30 giugno 1985.

<sup>(44)</sup> La legge regionale 1° aprile 1986, n. 12 (Modifiche ed integrazioni alle leggi regionali 21 maggio 1985, n. 35, 15 maggio 1978, n. 12 e 7 dicembre 1979, n. 68 e successive modificazioni, recanti provvedimenti connessi con la programmazione regionale) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 10 del 24 aprile 1986.

<sup>(45)</sup> L'articolo 5 della legge regionale 1° aprile 1986, n. 12 prevede quanto segue:

«Art. 5

1.

2. *L'art. 89 della L.R. 7 dicembre 1979, n. 68 è abrogato.*».

<sup>(46)</sup> L'articolo 6 della legge regionale 1° aprile 1986, n. 12 prevede quanto segue:

1. *L'articolo 6 della legge regionale 15 maggio 1979, n. 12, è così sostituito:*

«Articolo 6

(Attuazione del piano regionale di sviluppo).

*Il piano regionale di sviluppo si attua principalmente mediante:*

a) *il piano di cui all'articolo 5 della legge regionale 28 aprile 1960, n. 3;*

b) *il programma pluriennale di attività e di spesa della Regione, di cui al successivo articolo 7;*

c) *le leggi, i bilanci pluriennali ed annuali, gli atti amministrativi della Regione;*

d) *gli strumenti di programmazione finanziaria e di pianificazione territoriale, i bilanci pluriennali e annuali, gli atti amministrativi degli enti locali;*

e) *i programmi e le decisioni degli Enti e Società a partecipazione regionale.*».

<sup>(47)</sup> L'articolo 7 della legge regionale 1° aprile 1986, n. 12 prevede quanto segue:

«Art. 7

1. *La lettera c) del secondo comma dell'articolo 7 della legge regionale 15 maggio 1978, n. 12, è così sostituita:*

*“c) i riferimenti essenziali per la formazione del bilancio pluriennale di cui al capo II della legge regionale 7 dicembre 1979, n. 68, del bilancio annuale della Regione, e dei relativi assestamenti.”*».

<sup>(48)</sup> La legge regionale 12 maggio 1986, n. 23 (Modificazioni delle norme sull'ordinamento dei servizi regionali e sullo stato giuridico ed economico del personale della Regione) è stata pubblicata nel Supplemento straordinario al Bollettino ufficiale n. 2 del 20 giugno 1986.

<sup>(49)</sup> La legge regionale 16 settembre 1986, n. 54 (Norme sullo stato giuridico e sul trattamento economico del personale della Regione. Recepimento dell'accordo contrattuale per il triennio 1985-1987) è stata pubblicata nel Supplemento straordinario al Bollettino ufficiale n. 1 del 28 ottobre 1986.

<sup>(50)</sup> La legge regionale 29 gennaio 1988, n. 11 (Modifiche ed integrazioni alle leggi regionali 21 maggio 1985, n. 35, sull'ordinamento dei servizi regionali e sullo stato giuridico del personale, e 15 luglio 1982, n. 32, sulla disciplina del settore dei trasporti) è stata pubblicata nel Supplemento straordinario al Bollettino ufficiale n. 3 del 4 marzo 1988.

<sup>(51)</sup> La legge regionale 19 febbraio 1988, n. 13 (Modifiche ed integrazioni alla legge regionale 21 maggio 1985, n. 35, concernente ordinamento dei servizi regionali e stato giuridico del personale. Disciplina dell'archivio storico regionale) è stata pubblicata nel Supplemento straordinario al Bollettino ufficiale n. 3 del 4 marzo 1988.

<sup>(52)</sup> La legge regionale 16 maggio 1988, n. 36 (Norme sullo stato giuridico e sul trattamento economico del personale regionale.

Modificazioni delle disposizioni concernenti il trattamento economico di missione) è stata pubblicata nel Supplemento straordinario al Bollettino ufficiale n. 1 del 13 giugno 1988, n. 1.

<sup>(53)</sup> La legge regionale 24 ottobre 1989, n. 68 (Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo per il triennio 1988-1990 relativa al personale regionale) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 47 del 31 ottobre 1989.

<sup>(54)</sup> La legge regionale 19 agosto 1992, n. 42 (Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo per il triennio 1991-1993 relative al personale regionale) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 37 del 25 agosto 1992.

<sup>(55)</sup> L'articolo 2 della legge regionale 19 agosto 1992, n. 42 prevede quanto segue:

«Art. 2  
(Patrocinio legale).

1. La Regione, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.
2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o con colpa grave, la Regione ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni grado di giudizio.».

<sup>(56)</sup> Vedasi nota 27.

<sup>(57)</sup> Vedasi nota 24.

<sup>(58)</sup> La legge regionale 12 luglio 1996, n. 17 (Estensione agli enti locali della Valle d'Aosta dei principi di cui alla legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 (Riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale)) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 33 del 23 luglio 1996.

<sup>(59)</sup> La legge regionale 24 novembre 1997, n. 38 Disposizioni in materia di comandi e di utilizzazione di personale) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 55 del 28 novembre 1997.

<sup>(60)</sup> L'articolo 5 della legge regionale 17 dicembre 1997, n. 41 (Finanziamenti di spesa nei diversi settori regionali di intervento e rideterminazione delle autorizzazioni di spesa di leggi regionali in vigore, assunti in coincidenza con l'approvazione del bilancio di previsione per l'anno finanziario 1998 (Legge finanziaria per gli anni 1998/2000)) prevedeva quanto segue:

«Art. 5  
(Disposizioni in materia di personale regionale).

1. Ai sensi dell'articolo 3, comma 1 - lett. b, della legge re-

gionale 23 ottobre 1995, n. 45, recante "Riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale", la dotazione organica della struttura regionale è definita in n. 2.612 unità di personale, ivi comprese n. 77 unità dipendenti dal Consiglio, di cui n. 138 unità con qualifica di dirigente, ivi compresi n. 9 dirigenti alle dipendenze del Consiglio.

2. Per i fini di cui all'articolo 8, comma 2, della medesima legge regionale n. 45/1995, l'utilizzo della dotazione organica di cui al comma 1 è autorizzato nel limite della spesa di lire 160.320 milioni per retribuzioni ed oneri di legge a carico del datore di lavoro, di cui lire 154.360 milioni per il personale amministrato dalla Giunta regionale, iscritte ai capp. 30500 e 30501, lire 1.400 milioni per il personale dell'Agenzia del Lavoro assunto con contratto di diritto privato (cap. 30631) e lire 4.560 milioni per il personale dipendente dal Consiglio (cap. 20000 parz.), ivi comprese le spese per le sostituzioni di personale assente.
3. Il contingente di personale con qualifica di dirigente di cui al comma 1 è comprensivo di quello i cui incarichi possono essere conferiti con le modalità di cui all'articolo 17, comma 7, della legge regionale n. 45/1995.
- 3bis. La consistenza complessiva della dotazione organica e l'articolazione e ripartizione di cui ai commi 1, 2 e 3 possono essere modificate in diminuzione con provvedimento della Giunta regionale, quando comportino riduzioni di spesa o comunque non ne incrementino la spesa complessiva prevista dalla presente legge (1a).
4. È autorizzato, a carico dell'esercizio 1998 e seguenti, l'ulteriore onere di lire 1.000 milioni per la chiusura del contratto di lavoro del personale regionale per gli anni 1996/1997 (cap. 30650/98-99-2000 parz.).
5. La spesa di lire 5.000 milioni per l'anno 1998 e di lire 14.000 milioni per l'anno 1999, autorizzata dall'articolo 5, comma 5, della legge regionale n. 48/1996 per il rinnovo del contratto di lavoro del personale regionale per il biennio 1998/99, è rideterminata in lire 4.000 milioni per l'anno 1998, poste a carico del bilancio 1999 e in lire 12.000 milioni annui a decorrere dall'anno 1999 (cap. 30650/99 e 2000 - parz.).
6. Per il rinnovo del contratto del personale regionale per il successivo periodo 2000/2001 è autorizzata, per l'anno 2000, la spesa di lire 5.000 milioni (cap. 30650/2000 parz.).
7. La Giunta regionale è autorizzata a disporre con proprio provvedimento le variazioni di bilancio per il trasferimento, tra i capitoli di spesa compresi nel programma 1.2.1. (Spese di funzionamento - personale regionale - personale per il funzionamento dei servizi regionali) del bilancio 1998 e successivi, delle risorse finanziarie occorrenti a dare concreta attuazione agli accordi sindacali per il rinnovo del contratto di lavoro.
8. In deroga all'articolo 36, comma 2, della legge regionale 27 dicembre 1989, n. 90, ancora per l'anno 1998 non è consentito il prelievo dai Fondi di riserva per integrare gli stanziamenti dei capitoli di bilancio relativi ai compensi per lavoro straordinario (capp. 30510, 30620) e per trasferte (capp. 30520, 30625, 54780) del personale regionale. Per il personale assunto per interventi di settore, i cui oneri sono a carico dei capitoli del bilancio regionale compresi nel programma 1.2.3, l'onere per le prestazioni di lavoro straordinario e le spese di trasferta non può essere superiore, per l'esercizio 1998, a quanto liquidato allo stesso titolo nell'anno 1996.
9. Ai fini di cui all'articolo 32, comma 1, della legge regionale n. 45/1995, la misura massima del compenso lordo complessivamente attribuibile a ciascun componente delle

commissioni di concorso, estraneo all'Amministrazione regionale, è determinato in lire 3 milioni, elevabile del 20% per i presidenti delle commissioni stesse.

10. Ferme restando le posizioni individuali acquisite al 31 dicembre 1997 da ciascun dipendente regionale, dall'1 gennaio 1998 gli artt. 189 e 213 della l.r. 28 luglio 1956, n. 3, sono abrogati; a decorrere dalla stessa data, cessa di applicarsi al personale della Casa da gioco di Saint-Vincent il disposto di cui all'art. 21 della deliberazione consiliare n. 335 del 24 novembre 1967.
11. A decorrere dal 1 gennaio 1998 il personale che cessa dal servizio ha titolo alla liquidazione dell'indennità per cessazione del rapporto d'impiego di cui agli artt. 189 e 213 della l.r. n. 3/1956 o del trattamento previsto dalla deliberazione consiliare n. 335/97 maturati al 31 dicembre 1997, maggiorato della rivalutazione monetaria calcolata dalla predetta data alla data di cessazione.».

<sup>(61)</sup> La legge regionale 27 maggio 1998, n. 45 (Modificazioni alla legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 (Riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale)) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 25 del 9 giugno 1998.

<sup>(62)</sup> La legge regionale 19 marzo 1999, n. 7 (Ordinamento dei servizi antincendi della Regione Valle d'Aosta. Modificazioni alla legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 (Riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale)) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 15 del 30 marzo 1999.

<sup>(63)</sup> La legge regionale 22 marzo 2000, n. 9 (Modificazioni alla legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 (Riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale), già modificata dalle leggi regionali 22 luglio 1996, n. 17, 27 maggio 1998, n. 45 e 19 marzo 1999, n. 7) è stata pubblicata nel Bollettino ufficiale n. 14 del 28 marzo 2000.

<sup>(64)</sup> L'articolo 16 della legge regionale 11 dicembre 2001, n. 38 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d'Aosta (Legge finanziaria per gli anni 2002/2004). Modificazioni di leggi regionali) prevedeva quanto segue:

«Art. 16

(Disposizioni in materia di personale regionale)

1. Ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera b), della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 (Riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale), la dotazione organica della struttura regionale è definita in 2.846 unità di personale di cui 148 unità con qualifica di dirigente, oltre a 84 unità di personale dipendenti dal Consiglio regionale di cui 11 unità con qualifica di dirigente.
2. Per i fini di cui all'articolo 8, comma 2, della l.r. 45/1995, i limiti di spesa relativi alla dotazione organica di cui al comma 1 sono definiti in euro 108.452.586 per retribuzioni, indennità accessorie ed oneri di legge a carico del datore di lavoro, di cui euro 104.455.965 per il personale amministrato dalla Giunta regionale (capitoli 30500 parz., 30501, 30505, 30520, 39020 e 39021), euro 627.755 per il personale dell'Agenzia del lavoro assunto

con contratto di diritto privato (cap. 30631) ed euro 3.368.866 per il personale dipendente dal Consiglio regionale (cap. 20000 parz.), ivi comprese le sostituzioni di personale assente e il personale straordinario assunto ai sensi dell'articolo 7 della legge regionale 24 ottobre 1989, n. 68 (Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo per il triennio 1988-1990 relativa al personale regionale). Le risorse finanziarie destinate annualmente al Fondo unico aziendale, non utilizzate al termine di ciascun esercizio finanziario, sono portate in aumento delle risorse dell'esercizio finanziario successivo (capitoli 39020 e 39021).

3. Il contingente di personale con qualifica di dirigente di cui al comma 1 è comprensivo di quello di cui agli articoli 35 e 62, comma 5, della l.r. 45/1995 e di quello i cui incarichi possono essere conferiti con le modalità di cui all'articolo 17, comma 2, della medesima legge. Gli incarichi al personale di cui all'articolo 17, comma 2, lettera c), della l.r. 45/1995, non concorrono alla determinazione del limite massimo del quindici per cento della dotazione organica della qualifica unica dirigenziale, ai fini del conferimento di incarichi a personale esterno all'Amministrazione regionale.
4. Per il rinnovo del contratto del personale regionale per il biennio economico 2000/2001, l'importo di euro 5.000.000, iscritto al fondo per il rinnovo contrattuale per l'anno 2001 e non utilizzato a fine esercizio, è portato in aumento sull'esercizio finanziario 2002. La spesa a carico dell'esercizio 2002 per il biennio economico 2000/2001 è determinata in euro 12.813.385 di cui euro 10.100.000 trovano copertura sull'apposito fondo per rinnovo contrattuale ed euro 2.713.385 sui pertinenti capitoli del bilancio di previsione. Per il biennio economico 2002/2003, la spesa contrattuale è determinata in complessivi euro 7.800.000, suddivisi in ragione di euro 2.600.000 sull'esercizio finanziario 2002 e euro 5.200.000 a decorrere dal 2003; per il biennio 2004/2005, la spesa contrattuale è stimata in complessivi euro 7.800.000.
5. Gli importi presenti sull'apposito fondo per il rinnovo contrattuale relativi a ciascun biennio economico, non utilizzati al termine di ciascun esercizio finanziario, sono portati in aumento sull'esercizio finanziario successivo.
6. La Giunta regionale è autorizzata a disporre con proprio provvedimento le variazioni di bilancio per il trasferimento, tra i capitoli di spesa compresi nel programma 1.2.1. (Spese di funzionamento - personale regionale - personale per il funzionamento dei servizi regionali) del bilancio 2002 e successivi, delle risorse finanziarie occorrenti a dare concreta attuazione ai contratti collettivi regionali di lavoro.
7. A decorrere dall'esercizio 2002, in deroga all'articolo 36, comma 2, della legge regionale 27 dicembre 1989, n. 90 (Norme in materia di bilancio e di contabilità generale della Regione Autonoma Valle d'Aosta), non è consentito il prelievo dai fondi di riserva per integrare gli stanziamenti dei capitoli di bilancio relativi ai compensi per lavoro straordinario, per indennità di trasferta e rimborso spese vive del personale regionale, fatta eccezione per le integrazioni conseguenti a stati di emergenza. Per il personale assunto per interventi di settore, i cui oneri sono a carico dei capitoli del bilancio regionale compresi nel programma 1.2.3, l'onere per le prestazioni di lavoro straordinario e le spese di trasferta non può essere superiore, per l'esercizio 2002, a quanto liquidato allo stesso titolo nell'anno 1996.».

<sup>(65)</sup> Il regolamento regionale 27 novembre 2002, n. 4 (Attuazione dell'articolo 30bis della legge regionale 23 ottobre 1995,

n. 45. Determinazione delle percentuali da riservare ai passaggi interni nel sistema di classificazione del personale regionale appartenente alle categorie A, B e C.) è stato pubblicato nel Bollettino ufficiale n. 55 del 24 dicembre 2002.

<sup>(66)</sup> L'articolo 10 della legge regionale 16 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) prevedeva quanto segue:

«Art. 10

(Modificazione all'articolo 28 della l.r. 45/1995)

1. Il comma 10 dell'articolo 28, della l.r. 45/1995, già modificato dall'articolo 47, comma 1, della legge regionale 19 marzo 1999, n. 7, è sostituito dal seguente:

“10. Non è ammessa la mobilità dagli altri organici a quello del Corpo forestale della Valle d'Aosta, limitatamente ai profili professionali di funzionario forestale, maresciallo forestale, brigadiere forestale e guardia forestale e a quello del personale professionista dell'area operativo-tecnica del Corpo valdostano dei vigili del fuoco”.

2. Dopo il comma 10 dell'articolo 28 della l.r. 45/1995, come sostituito dal comma 1, è aggiunto il seguente:

“10bis. I funzionari forestali, i marescialli forestali, i brigadieri forestali e le guardie forestali del Corpo forestale della Valle d'Aosta che abbiano maturato un'anzianità di servizio superiore a cinque anni e che siano transitati in altri organici del ruolo unico regionale possono essere nuovamente trasferiti a domanda nell'organico del Corpo, purché in possesso della prescritta idoneità psicofisica. Se la domanda è accolta, l'interessato è collocato nel profilo professionale di appartenenza al momento dell'uscita”.

3. Dopo il comma 10bis dell'articolo 28 della l.r. 45/1995, come introdotto dal comma 2, è aggiunto il seguente:

“10ter. L'opzione di cui al comma 10bis può essere esercitata entro il termine massimo di cinque anni.”».

<sup>(67)</sup> L'articolo 13 della legge regionale 16 luglio 2002, n. 14 (Assessment del bilancio di previsione per l'anno finanziario 2002, modifiche ed integrazioni a disposizioni legislative, prima variazione al bilancio di previsione per l'anno finanziario 2002 e per il triennio 2002/2004 ed interventi nel settore funiviario) prevedeva quanto segue:

«Art. 13

(Modificazioni all'articolo 38 della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45)

1. Al comma 1 dell'articolo 38 della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 (Riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale), dopo le parole “trasmette alla Giunta regionale” sono inserite le parole “e al Consiglio permanente degli enti locali”.

2. Il comma 2 dell'articolo 38 della l.r. 45/1995 è sostituito dal seguente:

“2. Il Consiglio permanente degli enti locali esprime parere sul testo concordato dei contratti collettivi regionali entro trenta giorni dalla data di trasmissione del

testo stesso da parte dell'Agenzia regionale per le relazioni sindacali. Decorso tale termine il parere si intende favorevole. La Giunta regionale, nei quindici giorni successivi all'acquisizione del parere del Consiglio permanente degli enti locali o al decorso del termine, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente della Regione. Decorso tale termine l'autorizzazione si intende rilasciata.”.

3. Il comma 5 dell'articolo 38 della l.r. 45/1995 è sostituito dal seguente:

“5. L'Assessorato regionale competente in materia di bilancio e finanze attesta la copertura finanziaria dell'onere derivante dalla contrattazione collettiva con riferimento a quello da porre a carico del bilancio della Regione”.».

<sup>(68)</sup> L'articolo 2 della legge regionale 21 gennaio 2003, n. 3 (Soppressione della Commissione regionale di controllo sugli atti degli enti locali. Disposizioni in materia di controllo preventivo di legittimità sugli atti di enti pubblici non economici dipendenti dalla Regione) prevedeva quanto segue:

«Art. 2

(Modificazioni alla legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45)

1. Al comma 1 dell'articolo 1 della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 (Riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale), come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge regionale 12 luglio 1996, n. 17, le parole: “e dagli enti indicati all'art. 1 della legge regionale 23 agosto 1993, n. 73 (Disciplina dei controlli sugli atti degli enti locali e successive modificazioni)” sono sostituite dalle seguenti: “, dei Comuni, delle Comunità montane e delle loro forme associative, nonché delle Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza”.

2. Al comma 1 dell'articolo 46 della l.r. 45/1995, le parole: “e degli enti indicati all'art. 1 della legge regionale 23 agosto 1993, n. 73 (Disciplina dei controlli sugli atti degli enti locali),” sono soppresse.».

<sup>(69)</sup> L'articolo 4 della legge regionale 21 gennaio 2003, n. 3 prevedeva quanto segue:

«Art. 4

(Modificazione alla legge regionale 12 luglio 1996, n. 17)

1. Il comma 1 dell'articolo 2 della legge regionale 12 luglio 1996, n. 17 (Estensione agli enti locali della Valle d'Aosta dei principi di cui alla legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 (Riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale)), è sostituito dal seguente:

“1. I Comuni, le Comunità montane e le loro forme associative, nonché le Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza recepiscono i contenuti della l.r. 45/1995 attraverso i propri statuti e regolamenti.”».

<sup>(70)</sup> L'articolo 11 della legge regionale 15 dicembre 2003, n. 21

(Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d'Aosta (Legge finanziaria per gli anni 2004/2006). Modificazioni di leggi regionali ed altri interventi.) prevedeva quanto segue:

«Art. 11

(Disposizioni in materia di personale regionale)

1. Ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera b), della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 (Riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale), la dotazione organica della struttura regionale è definita in 2.866 unità di personale di cui 149 unità con qualifica di dirigente, oltre a 84 unità di personale dipendenti dal Consiglio regionale di cui 11 unità con qualifica di dirigente.
2. Al comma 5 dell'articolo 62 della l.r. 45/1995, come sostituito dall'articolo 13 della legge regionale 27 maggio 1998, n. 45, le parole "di Direttore dell'Ufficio di collegamento e di rappresentanza di Roma, di Commissario regionale presso la Casa da gioco di Saint-Vincent," sono soppresse. I posti di direttore dell'Ufficio di collegamento e di rappresentanza di Roma e di Commissario regionale presso la Casa da gioco di Saint-Vincent sono assorbiti nella qualifica dirigenziale e rilevano ai fini della determinazione della dotazione organica di cui al comma 1.
3. Il comma 2 dell'articolo 29 della legge regionale 15 dicembre 1994, n. 77 (Norme in materia di asili-nido), come sostituito dall'articolo 16 della legge regionale 16 luglio 2002, n. 14, è sostituito dal seguente:  
"2. Le funzioni di coordinamento pedagogico sono assicurate mediante il conferimento di incarico dirigenziale ai sensi degli articoli 16 e 17 della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 (Riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale), come modificati dalla legge regionale 27 maggio 1998, n. 45."
4. Il comma 4 dell'articolo 29 della l.r. 77/1994 è abrogato.
5. Il contingente di personale con qualifica di dirigente di cui al comma 1 è comprensivo di quello di cui agli articoli 35 e 62, comma 5, della l.r. 45/1995 e di quello i cui incarichi possono essere conferiti con le modalità di cui all'articolo 17, commi 2 e 3, della medesima legge. Gli incarichi al personale di cui all'articolo 17, comma 2, lettera c), della l.r. 45/1995 non concorrono alla determinazione del limite massimo del quindici per cento della dotazione organica della qualifica unica dirigenziale ai fini del conferimento di incarichi a personale esterno all'Amministrazione regionale.
6. L'articolo 25 della l.r. 45/1995 è abrogato.
7. Per i fini di cui all'articolo 8, comma 2, della l.r. 45/1995, i limiti di spesa relativi alla dotazione organica di cui al comma 1 sono definiti in euro 123.573.172 per retribuzioni, indennità accessorie ed oneri di legge a carico del datore di lavoro, di cui euro 119.131.434 per il personale amministrato dalla Giunta regionale (capitoli 30500 parz., 30501, 30505, 30510, 30511, 30512, 30515, 30520, 30521 parz., 39020 e 39021 parz.), euro 627.755 per il personale dell'Agenzia del lavoro assunto con contratto di diritto privato (obiettivo programmatico 1.2.1, capitolo 30631) ed euro 3.813.983 per il personale dipendente dal Consiglio regionale (obiettivo programmatico 1.1.1, capitolo 20000 parz.), ivi comprese le assunzioni a tempo determinato.
8. Per il biennio economico 2004/2005 la spesa contrattuale è rideterminata in euro 3.710.000 per l'anno 2004 e in euro 5.700.000 a decorrere dall'anno 2005; per il biennio economico 2006/2007 la spesa contrattuale è stimata in

complessivi euro 9.410.000 (obiettivo programmatico 1.2.1, capitolo 30650 parz.).».

- (71) L'articolo 7 della legge regionale 17 agosto 2004, n. 19 (Assestamento del bilancio di previsione per l'anno finanziario 2004, modifiche ed integrazioni a disposizioni legislative, variazione al bilancio di previsione per l'anno finanziario 2004) prevedeva quanto segue:

«Art. 7

(Disposizioni in materia di personale regionale. Modificazione all'articolo 11 della l.r. 21/2003)

1. Il comma 7 dell'articolo 11 della l.r. 21/2003 è sostituito dal seguente:

"7. Per i fini di cui all'articolo 8, comma 2, della l.r. 45/1995, i limiti di spesa relativi alla dotazione organica di cui al comma 1 sono rideterminati in euro 123.851.172 per retribuzioni, indennità accessorie ed oneri di legge a carico del datore di lavoro, di cui euro 119.409.434 per il personale amministrato dalla Giunta regionale (capitoli 30500 parz., 30501, 30505, 30510, 30511, 30512, 30515, 30520, 30521 parz., 39020 e 39021 parz.), euro 627.755 per il personale dell'Agenzia del Lavoro assunto con contratto di diritto privato (obiettivo programmatico 1.2.1. - cap. 30631) ed euro 3.813.983 per il personale dipendente dal Consiglio regionale (obiettivo programmatico 1.1.1. - cap. 20000 parz.), ivi comprese le assunzioni a tempo determinato."».

- (72) L'articolo 1 della legge regionale 20 gennaio 2005, n. 1 (Disposizioni per la manutenzione del sistema normativo regionale. Modificazioni e abrogazioni di leggi e disposizioni regionali) prevedeva quanto segue:

«Art. 1

(Disposizioni in materia di organizzazione amministrativa della Regione. Modificazione alla legge regionale 28 luglio 1956, n. 3)

1. Il quarto comma dell'articolo 70 della legge regionale 28 luglio 1956, n. 3 (Norme sull'ordinamento dei servizi regionali e sullo stato giuridico ed economico del personale della Regione), come sostituito dall'articolo 2 della legge regionale 3 aprile 1979, n. 15, è sostituito dal seguente:

"4. Le deleghe devono risultare da atto scritto, comunicato, rispettivamente, all'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale e alla Giunta regionale per presa d'atto; gli atti sono pubblicati nel Bollettino ufficiale della Regione."».

- (73) L'articolo 1 della legge regionale 14 ottobre 2005, n. 20 (Istituzione della figura di Segretario generale della Regione e altre disposizioni in materia di personale. Modificazioni alle leggi regionali 23 ottobre 1995, n. 45, e 15 giugno 1983, n. 57) prevedeva quanto segue:

«Art. 1

(Inserimento del capo Ibis)

1. Dopo il capo I del titolo II della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 (Riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale), è inserito il seguente:

“CAPO IBIS  
SEGRETARIO GENERALE DELLA REGIONE

Art. 11bis  
(Nomina, funzioni e rapporto di lavoro  
del Segretario generale della Regione)

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 con deliberazione della Giunta regionale, su proposta del Presidente della Regione, all'inizio della legislatura e ad ogni successiva vacanza di incarico, ad un dirigente appartenente alla qualifica unica dirigenziale, in possesso di laurea conseguita in corso di durata almeno quadriennale o laurea specialistica e con un'anzianità di almeno cinque anni nella predetta qualifica con incarico di primo livello. L'incarico di Segretario generale può essere conferito anche a soggetti esterni all'Amministrazione regionale, in possesso di laurea conseguita in corso di durata almeno quadriennale o laurea specialistica e con un'esperienza professionale, almeno quinquennale, maturata in qualifiche dirigenziali apicali presso amministrazioni pubbliche, enti, pubblici o privati, aziende, pubbliche o private, ovvero acquisita nell'esercizio di libere professioni, con regolare iscrizione ai relativi albi.
2. Il Segretario generale è collocato al di fuori della dotazione organica e opera alle dirette dipendenze del Presidente della Regione. Spetta, in particolare, al Segretario generale:
  - a) attivare il processo di definizione delle strategie regionali e sovrintendere alla realizzazione degli obiettivi definiti dagli organi di direzione politica, fungendo, allo scopo, da raccordo tra il Presidente della Regione e i dirigenti regionali di primo livello e fornendo a questi ultimi indirizzi e direttive relativamente alle modalità di esercizio delle funzioni di coordinamento di cui all'articolo 12, comma 4, lettera a);
  - 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.
3. Per lo svolgimento delle funzioni di cui al comma 2, il Segretario generale è posto in posizione sovraordinata rispetto ai dirigenti regionali di primo livello e si avvale, per il loro tramite, delle strutture da essi coordinate. La sovraordinazione non si estende al Capo gabinetto e alle strutture dallo stesso dipendenti.
4. In caso di assenza o impedimento, il Segretario generale è sostituito da un dirigente regionale di primo livello, individuato con l'atto di conferimento dell'incarico.
5. Il rapporto di lavoro del Segretario generale è a tempo pieno ed esclusivo ed è regolato da un contratto di lavoro di diritto privato nel quale sono definiti la durata del rapporto, i casi di risoluzione anticipata, le modalità e i criteri di valutazione dell'attività svolta ed il trattamento economico, determinato dalla Giunta regionale con riferimento a parametri relativi alle figure apicali della dirigenza pubblica e ai valori medi di mercato per figure dirigenziali equivalenti, avuto riguardo, in particolare, a quelle operanti nell'ambito del territorio regionale.
6. L'incarico di Segretario generale è in ogni caso cor-

relato alla durata in carica del Presidente della Regione ed è rinnovabile. Il Segretario generale in carica alla data di scadenza dell'incarico continua ad esercitare le sue funzioni sino al successivo conferimento.

7. Il conferimento dell'incarico di Segretario generale ad un dirigente regionale della qualifica unica dirigenziale determina il collocamento in aspettativa senza assegni per l'intera durata dell'incarico; il servizio così prestato è utile ai fini del trattamento di quiescenza e di previdenza e dell'anzianità di servizio. Alla cessazione dell'incarico, salvo che si tratti di scadenza naturale, il dirigente è riassunto nella posizione giuridica ed economica in godimento prima del conferimento dell'incarico. Il posto reso disponibile dal dirigente nominato Segretario generale è ricoperto, a tempo determinato, mediante il conferimento di altro incarico dirigenziale ai sensi degli articoli 17 e 18.”».

<sup>(74)</sup> L'articolo 2 della legge regionale 14 ottobre 2005, n. 20 prevedeva quanto segue:

«Art. 2  
(Modificazione all'articolo 51 della l.r. 45/1995)

1. Dopo il comma 5 dell'articolo 51 della l.r. 45/1995, è inserito il seguente:

“5bis. Il conferimento di incarichi dirigenziali a personale estraneo all'Amministrazione regionale, ivi compresi gli incarichi di cui all'articolo 62, comma 5, è subordinato alla sospensione, per il periodo corrispondente alla durata dell'incarico, dello svolgimento di prestazioni lavorative derivanti da eventuali rapporti di impiego precedentemente assunti o dello svolgimento di prestazioni professionali.”».

<sup>(75)</sup> L'articolo 1 della legge regionale 5 dicembre 2005, n. 31 (Manutenzione, per l'anno 2005, del sistema normativo regionale. Modificazioni di leggi regionali e altre disposizioni) prevedeva quanto segue:

«Art. 1  
(Disposizioni in materia di organizzazione dell'Amministrazione regionale. Modificazione alla legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45)

1. Al comma 5 dell'articolo 62 della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 (Riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale), come da ultimo modificato dall'articolo 11, comma 2, della legge regionale 15 dicembre 2003, n. 21, dopo le parole: “di Capo e Vice Capo Ufficio stampa della Presidenza della Giunta regionale,” sono inserite le seguenti: “di Capo dell'Ufficio di rappresentanza a Bruxelles, di Capo dell'Ufficio di rappresentanza a Roma, di Capo dell'Osservatorio economico e sociale,”».

<sup>(76)</sup> L'articolo 22 della legge regionale 19 dicembre 2005, n. 34 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d'Aosta (Legge finanziaria per gli anni 2006/2008). Modificazioni di leggi regionali.) prevedeva quanto segue:

«Art. 22

(Disposizioni in materia di personale regionale.  
Modificazione alla legge regionale  
23 ottobre 1995, n. 45)

1. Ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera b), della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 (Riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale), la dotazione organica della struttura regionale è definita in 2.865 unità di personale, di cui 149 unità con qualifica di dirigente, oltre a 28 unità provenienti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, trasferite alla Regione ai sensi del decreto legislativo 10 aprile 2001, n. 183 (Norme di attuazione dello Statuto speciale della Regione Valle d'Aosta, concernenti il conferimento di funzioni alla Regione in materia di lavoro), e a 86 unità di personale dipendenti dal Consiglio regionale, di cui 11 unità con qualifica di dirigente.
2. Il contingente di personale con qualifica di dirigente di cui al comma 1 è comprensivo di quello di cui agli articoli 35 e 62, comma 5, della l.r. 45/1995 e di quello i cui incarichi possono essere conferiti con le modalità di cui all'articolo 17, commi 2 e 3, della medesima legge.
3. Al comma 7 dell'articolo 17 della l.r. 45/1995, come sostituito dall'articolo 2 della legge regionale 27 maggio 1998, n. 45, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Gli incarichi al personale di cui al comma 2, lettera c), non concorrono alla determinazione del limite massimo del 15 per cento della dotazione organica della qualifica unica dirigenziale nel caso in cui gli stessi siano conferiti su posti vacanti per i quali sia avviata la procedura di copertura e fino all'espletamento della stessa."
4. Per le finalità di cui all'articolo 8, comma 2, della l.r. 45/1995, i limiti di spesa relativi alla dotazione organica di cui al comma 1 sono rideterminati in euro 123.953.444 per retribuzioni, indennità accessorie ed oneri di legge a carico del datore di lavoro, di cui euro 119.508.500 per il personale amministrato dalla Giunta regionale (obiettivo programmatico 1.2.1. - capitoli 30500, 30501, 30505, 30510, 30511, 30512, 30515, 30520, 30521 parz. e 39020), euro 627.755 per il personale dell'Agenzia del lavoro assunto con contratto di diritto privato (obiettivo programmatico 1.2.1. - capitolo 30631) ed euro 3.817.189 per il personale dipendente dal Consiglio regionale (obiettivo programmatico 1.1.1. - capitolo 20000 parz.), ivi comprese le assunzioni a tempo determinato.
5. Le risorse finanziarie destinate annualmente al Fondo unico aziendale ai sensi dell'articolo 41, comma 1, lettera b), del contratto collettivo regionale di lavoro del 12 giugno 2000, come sostituito dall'articolo 33 del contratto collettivo regionale di lavoro del 24 dicembre 2002, e non utilizzate al termine di ciascun esercizio finanziario, sono portate in aumento delle risorse dell'esercizio finanziario successivo (obiettivo programmatico 1.2.1. - capitolo 39020).
6. La spesa relativa al rinnovo contrattuale del biennio economico 2004/2005 è rideterminata in complessivi euro 16.250.000 sull'esercizio finanziario 2006 ed in euro 6.500.000 a decorrere dall'esercizio finanziario 2007. Per il biennio economico 2006/2007 la spesa contrattuale è rideterminata in euro 6.500.000 a decorrere dall'esercizio 2007. Per il biennio 2008/2009 la spesa contrattuale è stimata in complessivi euro 10.210.000 (obiettivo programmatico 1.2.1 - capitolo 30650 parz.).».

(Manutenzione, per l'anno 2007, del sistema normativo regionale. Modificazioni di leggi regionali e altre disposizioni) prevedeva quanto segue:

«Art. 1

(Disposizioni in materia di sostituzione di personale regionale. Modificazioni alle leggi regionali  
23 ottobre 1995, n. 45, e 24 novembre 1997, n. 38)

1. Dopo il comma 3bis dell'articolo 34 della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 (Riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale), è aggiunto il seguente:  
"3ter. Il personale delle qualifiche funzionali assegnato alle segreterie dei componenti della Giunta regionale ai sensi del presente articolo può essere sostituito per l'intera durata del periodo di assegnazione."
2. Il comma 3 dell'articolo 2 della legge regionale 24 novembre 1997, n. 38 (Disposizioni in materia di comandi e di utilizzazione di personale), è sostituito dal seguente:  
"3. Il personale utilizzato in distacco conserva l'assegnazione nel posto di provenienza e può essere sostituito con altro personale per l'intera durata del periodo di distacco."».

- (78) L'articolo 1 della legge regionale 24 maggio 2007, n. 9 (Istituzione delle figure di Comandante e Vicecomandante del Corpo forestale della Valle d'Aosta e altre disposizioni in materia di personale forestale. Modificazioni alle leggi regionali 23 ottobre 1995, n. 45, e 8 luglio 2002, n. 12) prevedeva quanto segue:

«Art. 1

(Modificazioni alla legge regionale  
23 ottobre 1995, n. 45)

1. Il comma 10 dell'articolo 28 della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 (Riforma dell'organizzazione dell'amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale), è sostituito dal seguente:  
"10. Non è ammessa la mobilità dagli altri organici 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 tecnico-operativa del Corpo valdostano dei vigili del fuoco."
2. Al comma 10bis dell'articolo 28 della l.r. 45/1995, le parole: "i marescialli forestali, i brigadieri forestali e le guardie forestali" sono sostituite dalle seguenti: "gli ispettori forestali, i sovrintendenti forestali e gli agenti forestali"
3. Al comma 5 dell'articolo 62 della l.r. 45/1995, dopo le parole: "di Capo dell'Osservatorio economico e sociale," sono inserite le seguenti: "di Comandante e Vicecomandante del Corpo forestale della Valle d'Aosta,"».

- (79) L'articolo 16 della legge regionale 12 dicembre 2007, n. 32 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d'Aosta (Legge finanziaria per gli anni 2008/2010). Modificazioni di leggi regionali) prevedeva quanto segue:

(77) L'articolo 1 della legge regionale 29 marzo 2007, n. 4

«Art. 16

(Disposizioni in materia di personale regionale)

1. Ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera b), della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 (Riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale), la dotazione organica della struttura regionale è definita in 2.888 unità di personale, di cui 149 unità con qualifica di dirigente, oltre a 86 unità di personale dipendenti dal Consiglio regionale, di cui 11 unità con qualifica di dirigente.
2. Il contingente di personale con qualifica di dirigente di cui al comma 1 è comprensivo di quello di cui agli articoli 35 e 62, comma 5, della l.r. 45/1995 e di quello i cui incarichi possono essere conferiti con le modalità di cui all'articolo 17, commi 2 e 3, della medesima legge.
3. Per le finalità di cui all'articolo 8, comma 2, della l.r. 45/1995, i limiti di spesa relativi alla dotazione organica di cui al comma 1 sono definiti in euro 136.252.947 per retribuzioni, indennità accessorie ed oneri di legge a carico del datore di lavoro, di cui euro 131.444.283 per il personale amministrato dalla Giunta regionale (obiettivo programmatico 1.2.1. - capitoli 30500, 30501, 30505, 30515, 30520, 30521 e 39020), euro 839.070 per il personale dell'Agenzia del lavoro assunto con contratto di diritto privato (obiettivo programmatico 1.2.1. - capitoli 30631) ed euro 3.969.594 per il personale dipendente dal Consiglio regionale (obiettivo programmatico 1.1.1. - capitolo 20000 parz.), ivi comprese le assunzioni a tempo determinato.
4. Le risorse finanziarie destinate annualmente al Fondo unico aziendale ai sensi dell'articolo 41, comma 1, lettera b), del contratto collettivo regionale di lavoro del 12 giugno 2000, come sostituito dall'articolo 33 del contratto collettivo regionale di lavoro del 24 dicembre 2002, e non utilizzate al termine di ciascun esercizio finanziario, sono portate in aumento delle risorse dell'esercizio finanziario successivo (obiettivo programmatico 1.2.1. - capitolo 39020).
5. La spesa relativa al rinnovo contrattuale del personale regionale per il biennio economico 2006/2007 è rideterminata in euro 20.095.140 per l'anno 2008 e in euro 8.900.000 a decorrere dall'esercizio 2009. Per il biennio 2008/2009, la spesa contrattuale è determinata in complessivi euro 3.300.000 per l'anno 2008 e in euro 6.600.000 a decorrere dall'esercizio 2009. Per il biennio 2010/2011 la spesa contrattuale è determinata in complessivi euro 4.800.000 per l'anno 2010 (obiettivo programmatico 1.2.1. - capitolo 30650 parz. e obiettivo programmatico 1.1.1. - capitolo 20000 parz.). La spesa relativa ai bienni economici 2006/2007 e 2008/2009 è comprensiva dell'onere relativo al recupero del differenziale inflazionistico per i bienni per i quali è chiusa la contrattazione.
6. Gli importi presenti sui fondi per il rinnovo contrattuale del personale della Regione (obiettivo programmatico 1.2.1. - capitolo 30650) e del Consiglio (obiettivo programmatico 1.1.1. - capitolo 20000) relativi a ciascun biennio economico, non utilizzati al termine di ciascun esercizio finanziario, sono portati in aumento sull'esercizio finanziario successivo. La Giunta regionale è autorizzata ad apportare al bilancio di previsione variazioni compensative tra le assegnazioni dei capitoli 30650 e 20000 limitatamente ai fondi per il rinnovo contrattuale del personale.
7. Il trasferimento dei trattamenti di fine rapporto del personale regionale, maturati al 31 dicembre 1997, previsto dalla legge regionale 31 dicembre 1998, n. 57 (Gestione dei trattamenti di fine rapporto del personale regionale,

maturati al 31 dicembre 1997, tramite fondo pensione), è prorogato fino all'anno 2010 ed è effettuato a favore del Fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti della Regione autonoma Valle d'Aosta (FOPADIVA). Gli importi per tale trasferimento sono rideterminati in complessivi euro 120.000 per il triennio 2008/2010 corrispondenti a euro 40.000 per ogni anno (obiettivo programmatico 1.2.1. - capitolo 39050).

8. Per le finalità di cui alla legge regionale 14 ottobre 2005, n. 20 (Istituzione della figura di Segretario generale della Regione e altre disposizioni in materia di personale. Modificazioni alle leggi regionali 23 ottobre 1995, n. 45, e 15 giugno 1983, n. 57), è autorizzata, per l'anno 2008, la spesa di euro 180.000 (obiettivo programmatico 1.2.1. - capitolo 30495).
9. Per l'anno 2008, nei confronti del personale cessato dal servizio, non si procede né ad effettuare pagamenti né a richiedere la restituzione di somme per importi pari o inferiori a 15 euro.».

<sup>(80)</sup> L'articolo 17 della legge regionale 12 dicembre 2007, n. 32 prevedeva quanto segue:

«Art. 17

(Modificazione all'articolo 32 della l.r. 45/1995)

1. Il comma 1 dell'articolo 32 della l.r. 45/1995 è sostituito dal seguente:

«1. Ai componenti delle commissioni e delle sottocommissioni giudicatrici di concorso e di selezioni estranee all'Amministrazione regionale spetta un compenso lordo nella misura stabilita con deliberazione della Giunta regionale, tenuto conto, in particolare, del numero dei candidati presenti a ciascuna prova di concorso e delle giornate di effettivo lavoro delle commissioni.».

<sup>(81)</sup> L'articolo 1 della legge regionale 24 dicembre 2007, n. 34 (Manutenzione del sistema normativo regionale. Modificazioni di leggi regionali e altre disposizioni) prevedeva quanto segue:

«Art. 1

(Disposizioni in materia di personale.  
Modificazioni alla legge regionale  
23 ottobre 1995, n. 45)

1. Al comma 7 dell'articolo 17 della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45 (Riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta e revisione della disciplina del personale), è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Non concorre inoltre alla determinazione del limite massimo del 15 per cento l'incarico di Sovrintendente agli studi, se conferito a personale dirigente scolastico e dirigente tecnico appartenente ai ruoli regionali.».
2. Dopo il comma 1 dell'articolo 51 della l.r. 45/1995, è inserito il seguente:  
«1bis. Il divieto di cui al comma 1 non si applica alle cariche assunte dal dipendente in qualità di presidente o di componente degli organi di amministrazione di enti, aziende ed agenzie dipendenti dalla Regione, nonché di società partecipate, anche indirettamente, dalla Regione, dagli enti locali e dagli altri enti di cui all'articolo 1, comma 1. Il divieto non si applica parimenti agli impieghi assunti dai



*dipendenti della categoria D e della qualifica unica dirigenziale nelle medesime società. Nell'ipotesi di cui al presente comma, il dipendente è collocato in aspettativa non retribuita per l'intera durata della carica o del rapporto d'impiego."*

3. *Il comma 6 dell'articolo 51 della l.r. 45/1995 è abrogato.».*

<sup>(82)</sup> L'articolo 20 della legge regionale 10 dicembre 2008, n. 29 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d'Aosta (Legge finanziaria per gli anni 2009/2011). Modificazioni di leggi regionali) prevedeva quanto segue:

*«Art. 20  
(Modificazioni alla legge regionale  
24 ottobre 1989, n. 68)*

1. *Al comma 1 dell'articolo 7 della legge regionale 24 ottobre 1989, n. 68 (Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo per il triennio 1988-1990 relativa al personale regionale), le parole: "per qualifiche, categorie e profili professionali ascritti a qualifiche funzionali non superiori alla settima," sono soppresse.*

2. *Dopo il comma 4 dell'articolo 7 della l.r. 68/1989, è inserito il seguente:*

*"4bis. La costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato, pieno o parziale, è altresì consentita per la realizzazione di progetti attuati per il tramite delle strutture regionali competenti in materia di politiche del lavoro e della formazione professionale e servizi per l'impiego e di programmazione afferente alla politica di coesione comunitaria e nazionale; in tali casi, 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. Il reclutamento di detto personale è effettuato mediante prove selettive, espletate con le modalità stabilite dall'articolo 13, comma 1, lettera b), del 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), (obiettivo programmatico 2.2.2.17 - capitoli 47008, 47012, 47030, 47031, 47033, 47035, 47037, 47039, 47050, 47051 - obiettivo programmatico 2.2.2.18 - capitolo 30055)."*».

<sup>(83)</sup> L'articolo 2 della legge regionale 2 febbraio 2009, n. 5 (Disposizioni urgenti in materia di pubblico impiego regionale) per il quale è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale con sentenza della Corte costituzionale 26 aprile 2010, n. 151, prevedeva quanto segue:

*«Art. 2  
(Disciplina delle assenze per malattia)*

1. *Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, possono disporre il controllo in ordine alla sussistenza della malattia dei loro dipendenti anche nei casi di assenza di un solo giorno. In ogni caso, il controllo è sempre disposto qualora l'assenza sia continuativa per almeno dieci giorni.*

2. *Le fasce orarie entro le quali devono essere effettuate le*

*visite mediche di controllo da parte degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, sono dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle ore 17.00 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi.*

3. *Ai sensi dell'articolo 2, comma 4, della l.r. 45/1995 e per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 1, il contratto collettivo regionale di lavoro stabilisce l'ammontare della riduzione del trattamento economico da effettuarsi nei primi cinque giorni di assenza per malattia, quale che sia la durata del periodo di assenza. La riduzione non si applica nei casi di assenza per malattia dovuta ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital e alle assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per l'Amministrazione regionale e per gli altri enti di cui all'articolo 1, comma 1.».*

<sup>(84)</sup> L'articolo 4 della legge regionale 2 febbraio 2009, n. 5 prevedeva quanto segue:

*«Art. 4  
(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 5.*

3. *L'ente comunica all'interessato, almeno sei mesi prima del verificarsi della condizione prevista, la risoluzione del rapporto di lavoro.».*

<sup>(85)</sup> L'articolo 5 della legge regionale 2 febbraio 2009, n. 5 prevedeva quanto segue:

*«Art. 5  
(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 4, comma 1, lettera b), gli enti possono, nei termini di cui all'articolo 4, comma 3, differire il collocamento a riposo per proprie esigenze funzionali ed organizzative, previo assenso del dipendente interessato, non oltre il compimento del sessantacinquesimo anno 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, in base alle 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 stabiliscono, con propri atti amministrativi, nel rispetto delle disposizioni concernenti le relazioni sindacali, i criteri generali sulla cui base 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 essi cumulabili.
7. Per coloro che maturano i requisiti per il collocamento a riposo d'ufficio nel corso dell'anno 2009, le eventuali domande di trattenimento in servizio ai sensi dei commi 3 e 4 devono essere presentate entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.
8. Sono fatti salvi i trattenimenti in servizio già in essere alla data di entrata in vigore della presente legge e quelli già disposti con decorrenza sino al 28 febbraio 2009.
9. Gli enti di cui all'articolo 1 riconsiderano, con provvedimento motivato e tenuto conto di quanto previsto dal comma 4, i trattenimenti in servizio già disposti con decorrenza dal 1° marzo 2009.
10. Sono o restano abrogati:
  - a) l'articolo 177 della legge regionale 28 luglio 1956, n. 3;
  - b) l'articolo 9 della legge regionale 23 giugno 1983, n. 59;
  - c) la legge regionale 12 dicembre 1986, n. 60.».

<sup>(86)</sup> L'articolo 13 della legge regionale 11 dicembre 2009, n. 47 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste (Legge finanziaria per gli anni 2010/2012). Modificazioni di leggi regionali)) prevedeva quanto segue:

«Art. 13  
(Modificazioni alla legge regionale  
24 ottobre 1989, n. 68)

1. Il riferimento agli obiettivi programmatici e ai capitoli previsti per finanziare gli interventi di cui all'articolo 7, comma 4bis, della legge regionale 24 ottobre 1989, n. 68 (Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo per il triennio 1988-1990 relativa al personale regionale), è da intendersi effettuato alle seguenti Unità previsionali

di base:

- a) 01.11.09.11 (Programma occupazione 2007-2013);
- b) 01.11.09.20 (Programma competitività regionale 2007-2013);
- c) 01.11.09.21 (Programma cooperazione territoriale 2007-2013);
- d) 01.11.09.22 (Programma Valle d'Aosta 2007-2013 e Accordi di programma quadro oggetto di finanziamenti FAS).».

<sup>(87)</sup> L'articolo 14, commi 10 e 11, della legge regionale 11 dicembre 2009, n. 47 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste (Legge finanziaria per gli anni 2010/2012). Modificazioni di leggi regionali)) prevedeva quanto segue:

- «10. Al fine di garantire la più ampia trasparenza sull'assetto organizzativo e sui relativi costi, la Regione, gli enti locali e gli altri enti di cui all'articolo 1, comma 1, della l.r. 45/1995 provvedono alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale di un'apposita sezione contenente:
- a) i curriculum vitae, i compensi annuali, gli indirizzi di posta elettronica e i numeri telefonici ad uso professionale dei componenti gli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'ente;
  - b) i curriculum vitae, le retribuzioni annuali, gli indirizzi di posta elettronica e i numeri telefonici ad uso professionale dei dirigenti;
  - c) i tassi di assenza del personale distinti per struttura dirigenziale o per unità responsabile;
  - d) i nominativi e i curriculum vitae dei componenti della Commissione di valutazione;
  - e) l'elenco degli incarichi, retribuiti e non, conferiti a dipendenti pubblici o a soggetti privati.
11. Le disposizioni di cui al comma 10 si applicano, con riguardo agli organi di amministrazione e al personale dirigente, anche agli enti, aziende ed agenzie, comunque denominati, con personalità giuridica di diritto pubblico dipendenti dalla Regione o dagli enti locali, nonché alle società partecipate, anche indirettamente, dalla Regione o dagli enti locali.».