AGENZIA REGIONALE PER LE RELAZIONI SINDACALI

Prot. n. 775 del 05 ottobre 2011.

OGGETTO: SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO DEL TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI DI PRIMO LIVELLO RELATIVE ALLA DIRIGENZA DEL COMPARTO UNICO DELLA REGIONE VALLE D'AOSTA.

Il giorno 05 ottobre 2011 alle ore 9,30, nella sede dell'ARRS (Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali) sita in Piazza Manzetti, n. 2, Aosta, il Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali Ezio DONZEL ed i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative:

FP/CGIL – Marco LO VERSO – Carmela MACHEDA

CISL/FP – Jean DONDEYNAZ

SAVT/FP – Claudio ALBERTINELLI – Mauro CRETIER

CSA SiVDER – Pierpaolo GAIA

DIRER DIRVA – Ercole BALLIANA

preso atto del parere favorevole espresso dal Comitato regionale per le politiche contrattuali ai sensi dell'art. 48 comma 6 della L.R. n. 22/2010 e del Provvedimento della Giunta regionale in data 30 settembre 2011 n. 2285 concernente l'autorizzazione al Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali alla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 48, comma 7, della L.R. n. 22/2010, dell'accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta

SOTTOSCRIVONO

l'allegato accordo del testo unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta

Si da atto che il testo sottoscritto è corrispondente a quello allegato al citato provvedimento della Giunta regionale del giorno 30 settembre 2011 n. 2285 ed allegato al presente verbale di cui fa parte integrante.

Il Presidente
dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali
(Ezio DONZEL)

FP/CGIL
Marco LO VERSO

Carmela MACHEDA

CISL /FP
Jean DONDEYNAZ

SAVT/FP
Claudio ALBERTINELLI

Mauro CRETIER

CSA SiVDER
Pierpaolo GAIA

DIRER DIRVA
Ercole BALLIANA

ACCORDO DEL TESTO DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI DI PRIMO LIVELLO RELATIVE AI[illegible]GENZA DEL COMPARTO UNICO DELLA REGIONE VALLE D'AOSTA.

INDICE

TITOLO I – DI[illegible]

Art. 001 Cam[illegible] ..... pag. 5
(Art. [illegible] 2006 e T.U.)

Art. 002 Durat[illegible] empi e procedure di applicazione del contratto e indenn[illegible] ontrattuale ..... pag. 5
(Artt. 2 27[illegible]/2006, 2 C.C.R.L. 07/06/2011 e T.U.)

TITOLO II – RELAZIO[illegible] SINDACALI

Capo I – Disposizioni [illegible]erali

Art. 003 Obiettivi e strumenti ..... pag. 6
(Art. 3 C.C.R.L. 27/09/2006 e T.U.)

Art. 004 Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti collettivi di settore e decentrati ..... pag. 6
(Art. 4 C.C.R.L. 27/09/2006 e T.U.)

Art. 005 Contrattazione collettiva di settore e decentrata ..... pag. 7
(Art. 5 C.C.R.L. 27/09/2006)

Art. 006 Informazione ..... pag. 8
(Art. 6 C.C.R.L. 27/09/2006)

Art. 007 Concertazione ..... pag. 8
(Art. 7 C.C.R.L. 27/09/2006)

Art. 008 Consultazione ..... pag. 8
(Art. 8 C.C.R.L. 27/09/2006 e T.U.)

Art. 009 Altre forme di partecipazione ..... pag. 9
(Art. 9 C.C.R.L. 27/09/2006 e T.U.)

Art. 010 Clausole di raffreddamento ..... pag. 9
(Art. 10 C.C.R.L. 27/09/2006)

Art. 011 Interpretazione autentica dei contratti ..... pag. 9
(Art. 11 C.C.R.L. 27/09/2006)

Art. 012 Contributi sindacali ..... pag. 10
(Art. 12 C.C.R.L. 27/09/2006)

Capo II – I soggetti sindacali

Art. 013 Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro ..... pag. 10
(Art. 13 C.C.R.L. 27/09/2006)

Art. 014 Composizione delle delegazioni ..... pag. 10
(Art. 14 C.C.R.L. 27/09/2006)

TITOLO III – RAPPORTO DI LAVORO

Capo I – Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 015 Contratto individuale di lavoro ..... pag. 12
(Art. 15 C.C.R.L. 27/09/2006)

Art. 016 Periodo di prova ..... pag. 12
(Art. 16 C.C.R.L. 27/09/2006)

Art. 017 Affidamento degli incarichi ..... pag. 13
(Art. 17 C.C.R.L. 27/09/2006 e T.U.)

Art. 018 Revoca degli incarichi ..... pag. 14
(Art. 18 C.C.R.L. 27/09/2006 e T.U.)

Art. 019 Eccedenze di personale dirigenziale ..... pag. 14
(Art. 19 C.C.R.L. 27/09/2006 e T.U.)

Art. 020 Incarichi aggiuntivi ..... pag. 14

(Art. 20 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 021 Reggenze e supplenze ..... pag. 15
(Art. 21 C.C.R.L. 27/09/2006 e T.U.)
Art. 022 Incarichi ai dirigenti del comparto unico ed ai segretari degli enti locali in disponibilità o in aspettativa ..... pag. 15
(Artt. 22bis C.C.R.L. 27/09/2006, 1 C.C.R.L. 08/05/2008 e 1 del C.C.R.L. 27/05/2011)
Art. 023 Comitato unico di garanzia ..... pag. 15
(T.U.)
Art. 024 Competenza in materia di performance individuale dei dirigenti ..... pag. 16
(Art. 24 C.C.R.L. 27/09/2006 e T.U.)
Art. 025 Indice della performance individuale dei dirigenti ..... pag. 16
(T.U.)
Art. 026 Effetti dell'accertamento negativo della valutazione della performance dei dirigenti ..... pag. 16
(Art. 25 C.C.R.L. 27/09/2006 e T.U.)
Art. 027 Procedimento di accertamento della responsabilità dirigenziale ..... pag. 17
(Art. 27 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 028 Sospensione dagli incarichi dirigenziali ..... pag. 17
(Art. 28 C.C.R.L. 27/09/2006 e T.U.)
Art. 029 Recesso dell'Amministrazione ..... pag. 18
(Art. 29 C.C.R.L. 27/09/2006 e T.U.)
Art. 030 Comitato dei garanti ..... pag. 18
(Art. 30 C.C.R.L. 27/09/2006 e T.U.)
Capo II – Struttura del rapporto
Art. 031 Tempo di lavoro ..... pag. 19
(Art. 31 C.C.R.L. 27/09/2006 e T.U.)
Art. 032 Ferie e festività ..... pag. 19
(Artt. 32 C.C.R.L. 27/09/2006 e 3 C.C.R.L. 17/04/2009)
Art. 033 Mobilità tra enti del comparto ..... pag. 20
(Art. 33 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 034 Mensa ..... pag. 20
(Art. 34 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 035 Buoni pasto ..... pag. 21
(Artt. 35 C.C.R.L. 27/09/2006 e 4 C.C.R.L. 17/04/2009)
Art. 036 Trattamento di trasferta ..... pag. 21
(Art. 36 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 037 Responsabilità civile e patrocinio legale ..... pag. 22
(Art. 37 C.C.R.L. 27/09/2006)
Capo III – Sospensione della prestazione
Art. 038 Assenze retribuite ..... pag. 23
(Art. 38 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 039 Congedi dei genitori ..... pag. 24
(Art. 39 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 040 Assenze per malattia ..... pag. 24
(Art. 40 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 041 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio ..... pag. 26
(Art. 41 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 042 Congedi per la formazione ..... pag. 26
(Art. 42 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 043 Aspettativa per motivi personali o di famiglia ..... pag. 27
(Art. 43 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 044 Aspettativa per gli incarichi di Segretario degli enti locali ..... pag. 27
(Art. 1 C.C.R.L. 30/06/2010)
Art. 045 Altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge ..... pag. 27
(Art. 44 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 046 Cumulo di aspettative, assenze e congedi ..... pag. 28

(Artt. 45 C.C.R.L. 27/09/2006 e 2 C.C.R.L. 30/06/2010)
Capo IV - Formazione
Art. 047 Formazione dei dirigenti ..... pag. 28
(Art. 46 C.C.R.L. 27/09/2006 e T.U.)
Capo V – Estinzione del rapporto di lavoro
Art. 048 Cause di cessazione del rapporto di lavoro ..... pag. 30
(Art. 47 C.C.R.L. 27/09/2006 e T.U.)
Art. 049 Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ..... pag. 30
(Art. 48 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 050 Collocamento a riposo d'ufficio ..... pag. 30
(T.U.)
Art. 051 Trattenimento in servizio oltre i limiti di età o di servizio ..... pag. 30
(T.U.)
Art. 052 Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro ..... pag. 31
(Art. 50 C.C.R.L. 27/09/2006 e T.U.)
Art. 053 Termini di preavviso ..... pag. 33
(Art. 51 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 054 Conciliazione ed arbitrato ..... pag. 33
(Art. 52 C.C.R.L. 27/09/2006 e T.U.)

TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO
Art. 055 Struttura della retribuzione ..... pag. 35
(Artt. 53 C.C.R.L. 27/09/2006 e 12 C.C.R.L. 17/04/2009)
Art. 056 Corresponsione dello stipendio ..... pag. 35
(T.U.)
Art. 057 Stipendio tabellare ..... pag. 35
(Artt. 54 C.C.R.L. 27/09/2006 e 6 C.C.R.L. 17/04/2009)
Art. 058 Effetti dei nuovi trattamenti economici ..... pag. 36
(Art. 55 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 059 Tredicesima mensilità ..... pag. 36
(Art. 56 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 060 Retribuzione di posizione ..... pag. 37
(Artt. 58 C.C.R.L. 27/09/2006, 8, comma 1 C.C.R.L. 17/04/2009
e 2 C.C.R.L. 27/05/2011)
Art. 061 Retribuzione di posizione dei segretari dei Comuni e delle Comunità montane ..... pag. 37
(Artt. 59 C.C.R.L. 27/09/2006, 9, comma 1 C.C.R.L.17/04/2009
e 3 C.C.R.L. 27/05/2011)
Art. 062 Retribuzione di risultato ..... pag. 38
(Artt. 60 C.C.R.L. 27/09/2006 e 10 C.C.R.L. 17/04/2009)
Art. 063 Premi straordinari di anzianità ..... pag. 38
(Art. 61 C.C.R.L. 27/09/2006 e T.U.)
Art. 064 Bilinguismo ..... pag. 39
(Artt. 62 C.C.R.L. 27/09/2006 e 11 C.C.R.L. 17/04/2009)
Art. 065 Casinò ..... pag. 39
(Art. 63 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 066 Indennità per I dirigenti in servizio presso gli uffici di rappresentanza della Regione ..... pag. 39
(Art. 64 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 067 Onnicomprensività ..... pag. 39
(Art. 65 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 068 Previdenza complementare ..... pag. 39
(Artt. 1 C.C.R.L. 26/09/2001, 66 C.C.R.L. 27/09/2006 e
5 C.C.R.L. 17/04/2009)
Art. 069 Tutela del dirigente in distacco sindacale ..... pag. 40
(Art. 67 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 070 Permessi sindacali ..... pag. 40

(Art. 68 C.C.R.L. 27/09/2006)

TITOLO V – NORME FINALI

Art. 071 Disapplicazioni ..... pag. 41
(Art. 69 C.C.R.L. 27/09/2006)
Art. 072 Proroga e sospensione del contratto ..... pag. 41
(Art. 70 C.C.R.L. 27/09/2006)

Allegato A
NORME DISCIPLINARI RESPONSABILITA' DISCIPLINARE (T.U.)

Art. 1 Principii generali ..... pag. 42
Art. 2 Obblighi del dirigente ..... pag. 42
Art. 3 Sanzioni e procedure disciplinari ..... pag. 43
Art. 4 Codice disciplinare ..... pag. 44
Art. 5 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare ..... pag. 46
Art. 6 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale ..... pag. 46
Art. 7 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale ..... pag. 48
Art. 8 Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato ..... pag. 48
Art. 9 Indennità sostitutiva della reintegrazione ..... pag. 49
Art. 10 La determinazione concordata della sanzione ..... pag. 49

Allegato B
CODICE DI COMPORTAMENTO (T.U.)

Art. 1 Disposizioni di carattere generale ..... pag. 51
Art. 2 Principii ..... pag. 51
Art. 3 Regali e altre utilità ..... pag. 52
Art. 4 Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni ..... pag. 52
Art. 5 Trasparenza negli interessi finanziari ..... pag. 52
Art. 6 Obbligo di astensione ..... pag. 53
Art. 7 Attività collaterali ..... pag. 53
Art. 8 Imparzialità ..... pag. 53
Art. 9 Comportamento nella vita sociale ..... pag. 53
Art. 10 Comportamento in servizio ..... pag. 54
Art. 11 Rapporti con il pubblico ..... pag. 54
Art. 12 Contratti ..... pag. 54
Art. 13 Obblighi connessi alla valutazione dei risultati ..... pag. 55
Art. 14 Aggiornamento del codice ..... pag. 55

ACCORDO DEL TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI DI PRIMO LIVELLO RELATIVE ALLA DIRIGENZA DEL COMPARTO UNICO DELLA REGIONE VALLE D'AOSTA.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 001
Campo di applicazione

1. Il presente Testo unico (di seguito denominato anche "contratto") si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale dipendente dagli enti del comparto unico regionale di cui all'art. 1, comma 1, della L.R. 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.), nel prosieguo identificata anche come "l.r. n. 22/2010" fatta eccezione per l'ARPA (Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente) i cui Dirigenti sono disciplinati dal corrispondente contratto del Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 002
Durata, decorrenza, tempi, procedure di applicazione del contratto e indennità di vacanza contrattuale

1. Il presente contratto trova applicazione, eccettuate specifiche decorrenze, a far data dal primo giorno del mese successivo a quello della sottoscrizione. Sono fatti salvi i diritti acquisiti sulla base della previgente normativa contrattuale.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionarsi delle procedure previste dall'art. 48 della L.R. n. 22/2010.
3. Gli istituti con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, ferme restando le disposizioni di cui all'art. 9, comma 17 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 come convertito, con modificazioni, in L. 30 luglio 2010, n. 122 alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno; qualora una delle due parti, con lettera raccomandata, ne dia disdetta, sono mantenute le disposizioni in esso previste fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate con anticipo di almeno tre mesi rispetto alla scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dagli accordi sul costo del lavoro.
7. In sede di rinnovo contrattuale, per quanto concerne la parte economica, si fa riferimento agli accordi sul costo del lavoro.
8. Ai fini dell'applicazione dell'art. 49 della 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." e per dare applicazione al disposto di cui all'art. 9 comma 17 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, come convertito in L. 30 luglio 2010, n. 122, le parti concordano di istituire l'indennità di vacanza contrattuale.

9. Per ogni anno di vacanza contrattuale è erogata ai dirigenti del comparto unico regionale un'indennità determinata sul 30% del tasso d'inflazione programmata stabilito dalle norme finanziarie nazionali alla scadenza del mese di aprile e che viene elevata al 50% alla scadenza del mese di luglio. Detta indennità di vacanza contrattuale è calcolata sul trattamento tabellare.
10. Qualora la vacanza contrattuale si protragga per più di un anno gli importi da prendere in considerazione per il calcolo della nuova corresponsione sono quelli del trattamento tabellare di cui al comma 9 senza considerare gli incrementi dovuti all'indennità percepita nell'anno precedente ed i rispettivi importi delle indennità dei singoli anni si sommano

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Capo I
Disposizioni generali

Art. 003
Obiettivi e strumenti

1. Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 47, comma 3 della l.r. n. 22/2010, il sistema delle relazioni sindacali, *tenuto conto* dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficacia, l'efficienza, la tempestività e l'economicità dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al riconoscimento della centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto e nel governo degli enti.
2. In coerenza con l'obiettivo di cui al comma 1, è previsto un sistema stabile di relazioni sindacali che si articola nei seguenti modelli relazionali:
   a) contrattazione collettiva a livello di comparto secondo quanto previsto dall'art. 48 della l.r. n. 22/2010;
   b) contrattazione collettiva di settore sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
   c) contrattazione collettiva decentrata, che si svolge a livello di Amministrazione, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
   d) concertazione;
   e) informazione;
   f) consultazione, nei casi contrattualmente previsti;
   g) interpretazione autentica del contratto.

Art. 004
Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti collettivi di settore e decentrati

1. I contratti collettivi di settore e decentrati hanno la stessa durata dei contratti di primo livello e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente contratto che, per loro natura, richiedono tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti.
2. Le Amministrazioni provvedono a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art.

14 del presente contratto (Composizione delle delegazioni) per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva di settore e decentrata con i vincoli di bilancio e/o di spesa contrattuale complessiva e la relativa certificazione degli oneri sono effettuate in conformità ai commi *9, 10* e *11* dell'art. *47* della L.R. n. *22/2010*. In caso di rilievi da parte degli organismi di verifica la trattativa deve essere ripresa entro 10 giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo competente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
   L'accordo definitivo è trasmesso all'ARRS, a cura degli enti di cui all'art. 1, comma 1 della l.r. n. 22/2010 o dei loro organismi rappresentativi, per via telematica, entro i 5 giorni successivi alla sottoscrizione.
4. I contratti collettivi di settore e decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi di settore e decentrati.
5. 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 previsto 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.

Art. 005
Contrattazione collettiva di settore e decentrata

1. La contrattazione collettiva di settore si svolge sulle seguenti materie:
   a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 (Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge), e successive modificazioni ed integrazioni;
   b) criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
   c) pari opportunità, anche per le finalità *del D. lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246)*, secondo le previsioni dell'art. 9;
   d) criteri generali riguardanti le implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;
   e) criteri e modalità generali per la disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento al dirigente di un nuovo incarico, in presenza di processi di riorganizzazione, per cui sia prevista una retribuzione di posizione inferiore a quella connessa al precedente incarico, come previsto dall'art. 018 (Revoca degli incarichi).
2. La contrattazione collettiva decentrata si svolge a livello di Ente sulle materie demandate dalla contrattazione di settore.
3. Per gli enti con un numero di dirigenti non superiore a cinque unità, la contrattazione collettiva decentrata deve svolgersi a livello di settore; in tal caso l'iniziativa dovrà essere assunta da ciascuno dei soggetti titolari della negoziazione decentrata.

4. I contratti collettivi di settore e decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dal contratto collettivo regionale di comparto, né determinare oneri ad esso aggiuntivi. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 006
Informazione

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 014 (Composizione delle delegazioni), sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti ed il proprio modello organizzativo. Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale.
2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente contratto prevede la contrattazione collettiva di settore o decentrata o la concertazione, l'informazione deve essere preventiva.
3. L'informazione è inoltre dovuta in tutti gli altri casi e con le modalità esplicitate nel presente contratto.

Art. 007
Concertazione

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 014 (Composizione delle delegazioni) ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 006 comma 2 (Informazione), può attivare entro 10 giorni, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie:
   a) criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
   b) criteri generali relativi alle modalità di combinazione, integrazione e ponderazione dei fattori per l'erogazione della *retribuzione* di risultato;
   c) criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento della valutazione medesima;
   d) criteri generali per la tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
   e) criteri generali relativi alle condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.
3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
4. La concertazione di cui ai commi precedenti per gli Enti con meno di cinque dirigenti si svolge a livello di settore; la delegazione di parte pubblica è definita con le modalità previste dal dall'articolo 014, comma 1 (Composizione delle delegazioni).

Art. 008
Consultazione

1. La consultazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 014 (Composizione delle delegazioni), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro, è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:

a) organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale;
b) nei casi di cui all'art. 50 del D.Lgs. 09 aprile 2008, n. 81 (Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro).

Art. 009
Altre forme di partecipazione

1. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'Amministrazione, è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle Amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle Amministrazioni stesse nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità e per il mobbing per quanto di loro competenza, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'Amministrazione è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve garantire una adeguata rappresentanza femminile.
2. Presso ciascuna Amministrazione possono altresì essere costituiti appositi Comitati paritetici, ai quali è affidato il compito di acquisire elementi informativi al fine di formulare proposte in materia di formazione e di aggiornamento professionale.
3. Per gli enti con un numero di dirigenti non superiore a cinque unità, le previsioni di cui ai commi 1 e 2 possono essere affrontate dalla contrattazione di settore, salvo quanto già previsto dal presente contratto.

Art. 010
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema di relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente a quanto disposto dal comma 1 del presente articolo, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

Art. 011
Interpretazione autentica dei contratti

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo regionale, di settore e/o decentrato, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La procedura deve concludersi entro 30 giorni dalla data del primo incontro.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto stesso.

Art. 012
Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dalle singole Amministrazioni sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Amministrazione.
5. Le Amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.
6. Nel caso di mobilità del dirigente tra enti del comparto unico, lo stesso mantiene l'iscrizione al sindacato al quale ha aderito, senza la necessità di sottoscrizione di una nuova delega.

Capo II
I soggetti sindacali

Art. 013
Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali di cui all'art. *76, comma 7 della l.r. n. 22/2010.*
2. La disciplina del comma 1 ha carattere transitorio e trova applicazione fino all'adozione di apposita disciplina in materia.

Art. 014
Composizione delle delegazioni

1. Le delegazioni di parte pubblica abilitate alle trattative di settore sono costituite per ciascun settore dagli Enti appartenenti allo stesso con apposita intesa. Entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme dette delegazioni convocano la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato.
2. Le delegazioni di parte pubblica abilitate alla contrattazione decentrata sono individuate da ciascun Ente.
3. Le delegazioni di parte sindacale per la contrattazione decentrata, fino alla costituzione delle rappresentanze sindacali interne (nel prosieguo anche "RSI") relative all'Area della Dirigenza, sono composte:
   - dalle organizzazioni sindacali rappresentative dell'area dirigenziale secondo quanto previsto dall'art. 76, comma 7 della l.r. n. 22/2010;

- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente T.U..

Per quanto concerne la contrattazione di settore la delegazione di parte sindacale è quella abilitata alla contrattazione regionale di comparto.

4. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 13 (Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro) non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 015
Contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni del presente contratto, della legge e delle normative comunitarie.
2. Sono elementi essenziali del contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta:
   a) data di inizio del rapporto di lavoro;
   b) qualifica di assunzione e il trattamento economico;
   c) durata del periodo di prova;
   d) sede di prima destinazione.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'Amministrazione prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, incrementabile di ulteriori trenta giorni in casi particolari. Nello stesso termine l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. *72 della L.R. n. 22/2010* e dall'art. 20 del R.R. 17 agosto 1999 n. 4 (Ordinamento dei Segretari dei comuni e delle Comunità Montane) e successive modificazioni, salvo quanto previsto dall'art. 016, comma 9 (Periodo di prova). In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova Amministrazione.
5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, l'Amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
6. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di stipulazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere e ne produce i medesimi effetti.

Art. 016
Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova di 6 mesi.
2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 041, comma 1 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.
5. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione formale alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.
8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
9. Il dirigente neo assunto proveniente dalla stessa o da altra Amministrazione del comparto, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione, e in caso di mancato superamento dello stesso rientra, a domanda, nella qualifica e/o profilo di provenienza.

Art. 017
Affidamento degli incarichi

1. Tutti i dirigenti, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico, fatte salve le eccezioni previste dal presente contratto e da specifiche disposizioni legislative ed, in particolare, dalla L.R. 19 agosto 1998, n. 46 (Norme in materia di segretari degli enti locali della Regione Autonoma Valle d'Aosta) e dal R.R. 17 agosto 1999, n. 4 (Ordinamento dei segretari degli enti locali della Valle d'Aosta). Gli incarichi sono conferiti dalle Amministrazioni con provvedimento motivato che individua l'oggetto, la durata dell'incarico, il corrispondente trattamento economico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto.
2. Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene secondo quanto previsto dagli articoli 20, 21 e 22 della l.r. n. 22/2010.
3. In caso di un incarico relativo ad una convenzione tra due o più enti, resta ferma la disciplina prevista per i segretari degli enti locali dalla legge regionale 19 agosto 1998, n. 46 (Norme in materia di segretari comunali della Valle d'Aosta) e dall'art. 26 del regolamento regionale 17 agosto 1999, n. 4 (Ordinamento dei segretari degli enti locali della Valle d'Aosta).
   Nel caso di scioglimento anticipato della convenzione da parte di uno o più enti al segretario viene ridefinita la retribuzione di posizione corrispondente a quella prevista dall'ente presso il quale è rimasto titolare o a quella della convenzione ridefinita, fermo restando specifici contenuti nella convenzione relativi alla disciplina del recesso come previsto dall'art. 26 del r.r. n. 4/1999.
4. In assenza di diverse disposizioni, a seguito dello scioglimento della convenzione contemplata al comma 3, la nuova retribuzione di posizione è rideterminata secondo le disposizioni di cui al comma 2 dell'art. 018 (Revoca degli incarichi). Di tale trattamento il segretario può beneficiare per un massimo di anni 2 e comunque non oltre la scadenza dell'incarico, fermo restando che i maggiori oneri fanno carico all'ente che ha sciolto anticipatamente la convenzione.

Art. 018
Revoca degli incarichi

1. La revoca anticipata dell'incarico rispetto alla scadenza può avvenire solo per le cause previste dall'art. 28 della l.r. n. 22/2010.
2. Qualora, in presenza di processi di riorganizzazione, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dall'ordinamento organizzativo dell'ente, per cui sia prevista una retribuzione di posizione inferiore a quella percepita in relazione al precedente incarico, la contrattazione di settore definisce criteri e modalità per la disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento del nuovo incarico. Tali effetti economici, consistenti nella riduzione della retribuzione di posizione precedentemente percepita, non possono tradursi in una riduzione superiore al 25% della predetta retribuzione di posizione ed hanno comunque termine con la scadenza dell'incarico.
3. Nell'ipotesi di revoca anticipata dell'incarico per motivate ragioni organizzative e produttive, sussistendone le condizioni, il dirigente può avvalersi delle dimissioni per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, o chiedere la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Art. 019
Eccedenze di personale dirigenziale

1. Qualora per effetto dei processi di riorganizzazione, si vengano a creare le condizioni per una eccedenza di personale dirigenziale l'ente informa i soggetti sindacali di cui all'art. 014 (Composizione delle delegazioni) ed i dirigenti interessati prima della decisione del collocamento in disponibilità.
2. L'oggetto dell'informazione per i soggetti di cui al sopraccitato art. 014 (Composizione delle delegazioni) verterà sui contenuti e sulle modalità per la gestione delle eccedenze secondo quanto previsto dall'art. 44 della l.r. n. 22/2010.

Art. 020
Incarichi aggiuntivi

1. Ai dirigenti possono essere conferiti, con apposito provvedimento, incarichi aggiuntivi esterni su designazione dell'Amministrazione presso cui prestano servizio. Restano esclusi gli incarichi per commissioni istituite per lo studio, l'analisi, le proposte ed il coordinamento di attività, funzioni e competenze proprie del, o aventi rilevanza sul, comparto unico.
2. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, verrà corrisposta, in relazione all'impegno richiesto, un'apposita indennità compresa tra il 2% ed il 15% dello stipendio tabellare. Tale indennità, non soggetta a valutazione, incrementa la retribuzione di risultato.
   L'attribuzione di più incarichi aggiuntivi non comporta la sommatoria di indennità. La misura dell'indennità dovrà essere rapportata all'impegno, al tempo ed alla professionalità richiesti.
3. Gli eventuali compensi dovuti da terzi connessi all'espletamento degli incarichi aggiuntivi saranno introitati dall'Amministrazione.
4. L'Amministrazione, nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, verifica che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite con il provvedimento di incarico, anche al fine di non pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi ivi stabiliti.

5. Entro il 31 gennaio di ciascun anno le Amministrazioni provvedono a fornire alle OO.SS. ai sensi dell'art. 006 (Informazione), l'elenco degli incarichi aggiuntivi conferiti nel corso dell'anno precedente.

Art. 021
Reggenze e supplenze

1. Ai dirigenti già titolari di incarico, nelle ipotesi di vacanza in organico ovvero di sostituzione di altro dirigente assente con diritto alla conservazione del posto, può essere affidata rispettivamente la reggenza o la supplenza di altre strutture secondo quanto disposto dall'art. 26 della l.r. n. 22/2010.
2. Il dirigente, durante il periodo di affidamento, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento.
3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di reggenza, è integrato con una maggiorazione pari al 20% della retribuzione di posizione prevista per la struttura dirigenziale da ricoprire, in ragione del maggiore impegno e dell'aumento di responsabilità derivante dall'ulteriore incarico per l'intero periodo di affidamento.
4. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di supplenza, è integrato con una maggiorazione pari al 20% della retribuzione di posizione prevista per la struttura dirigenziale da ricoprire, in ragione del maggiore impegno e dell'aumento di responsabilità derivanti dall'ulteriore incarico. Tale trattamento è dovuto qualora vi siano almeno 30 giorni di affidamento nell'arco dell'anno solare, con esclusione dei periodi di ferie. Al superamento dei 30 giorni viene erogato il trattamento a partire dal primo giorno.
5. Tale maggiorazione della retribuzione di posizione è a carico dell'Amministrazione presso cui si rende la prestazione aggiuntiva.

Art. 022
(Incarichi ai dirigenti del comparto unico ed ai segretari degli enti locali in disponibilità o in aspettativa)

1. Ai dirigenti appartenenti alla qualifica unica dirigenziale degli enti del comparto unico regionale ed ai Segretari degli enti locali che siano investiti di altro incarico dirigenziale presso altri enti del comparto unico ovvero presso l'ente di appartenenza, già posti o che vengano posti in aspettativa o in disponibilità, è garantita, senza pregiudizio per la continuità del rapporto di lavoro, la posizione giuridica ed economica eccezion fatta per la retribuzione di posizione che è quella relativa al posto per il quale è conferito l'incarico.
2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione anche per i rapporti già in essere alla data di entrata in vigore del presente articolo.".

Art. 023
Comitato unico di garanzia

1. Alla concreta attuazione delle iniziative relative ai fenomeni del mobbing ed alla garanzia della parità tra uomini e donne provvede il Comitato unico di garanzia di cui all'art. 57 del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 nella formulazione novellata dall'art. 21, c. 1 della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

Art. 024
Competenza in materia di performance individuale dei dirigenti

1. La competenza in materia di valutazione dei dirigenti è assegnata alla Commissione indipendente di valutazione della performance di cui all'art. 36 della legge regionale n. 22/2010 e avviene secondo quanto disposto dal Capo IV della legge regionale n. 22/2010 e tenuto anche conto di quanto indicato dall'art. 047 (Formazione dei dirigenti), c. 11 del presente contratto.

Art. 025
Indice della performance individuale dei dirigenti

1. L'indice di performance si esprime in centesimi e tale percentuale determina la quantificazione della retribuzione di risultato spettante. L'indice di performance inferiore ai 50 centesimi comporta la mancata corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 026
Effetti dell'accertamento negativo della valutazione della performance dei dirigenti

1. Ferma restando la responsabilità penale, civile, amministrativa, contabile e disciplinare, i dirigenti sono responsabili del risultato della gestione amministrativa, della gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali loro attribuite, dell'osservanza degli indirizzi e delle direttive generali emanati dagli organi di direzione politico amministrativa e del raggiungimento degli obiettivi assegnati.
2. Nel caso di accertamenti negativi concernenti le prestazioni, le competenze organizzative e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati, imputabili ai dirigenti e risultanti dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione di cui all'art. 31 della legge regionale n. 22/2010 i provvedimenti conseguenti consistono, in base ad un principio di proporzionalità e gradualità:
   a) nella riassegnazione alle funzioni della categoria di provenienza, per il personale interno al quale sia stato eventualmente conferito, con contratto a termine, un incarico dirigenziale;
   b) nell'affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione inferiore, ovvero, qualora ciò non sia possibile, nella decurtazione del 10% della retribuzione di posizione per tutta la durata residua dell'incarico;
   c) nel collocamento in disponibilità, secondo le previsioni di cui all'art. 29, c. 2 della l.r. n. 22/2010, fino ad un massimo di due anni durante i quali al dirigente spetta unicamente lo stipendio tabellare di cui all'art. 057 ed al termine dei quali ha diritto ad un incarico. In tale periodo di disponibilità l'amministrazione di appartenenza può disporre l'utilizzo del dirigente in strutture nelle quali si appalesi la necessità;
   d) nella sospensione, nei confronti del personale a tempo indeterminato, da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni, secondo la disciplina di cui all'art. 028 (Sospensione dagli incarichi dirigenziali);
   e) recesso dal rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità, secondo la disciplina dell'art. 029 (Recesso dell'Amministrazione).
3. I provvedimenti di cui al comma 2 sono adottati, previa contestazione e nel rispetto dei principii del contraddittorio, previo conforme parere del Comitato dei garanti di cui all'art. 030 (Comitato dei Garanti) ed all'art. 29 della l.r. n. 22/2010.

Art. 027
Procedimento di accertamento della responsabilità dirigenziale

1. Nei casi di cui all'articolo precedente gli Enti, prima di procedere ad irrogare la sanzione, devono esperire la procedura di cui ai commi seguenti e acquisire il parere conforme del Comitato dei Garanti, di cui all'art. 030.
2. Ciascuna Amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per il procedimento di accertamento della responsabilità dirigenziale e per l'irrogazione delle sanzioni.
3. La contestazione dell'addebito deve essere effettuata per iscritto entro 60 giorni da quando l'ente è venuto a conoscenza dell'esito dell'accertamento negativo. La stessa deve essere comunicata formalmente al dirigente, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento.
4. Il dirigente viene sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato e può presentare memorie scritte a sua difesa.
5. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi quindici giorni e non oltre quaranta giorni dal ricevimento della contestazione.
6. Il dirigente ovvero, su espressa delega, il suo difensore o rappresentante sindacale possono accedere agli atti istruttori riguardanti il procedimento.
7. Il procedimento deve concludersi, salvo quanto stabilito al comma 8 del presente articolo, entro e non oltre 120 giorni dalla data del ricevimento della contestazione dell'addebito da parte del dirigente interessato con l'archiviazione o con la notifica dell'irrogazione della sanzione. Qualora non sia portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue. La notifica dell'irrogazione della sanzione deve contenere, tra gli altri elementi, anche la data di decorrenza della sanzione che dovrà in ogni caso essere applicata entro 60 giorni dalla chiusura del procedimento.
8. Nel caso in cui sia necessario effettuare accertamenti complessi e/o acquisire documentazione, le parti possono concordare una proroga e/o sospensione del termine sopraindicato di 120 giorni, corrispondente al periodo necessario all'effettuazione degli accertamenti e/o all'acquisizione della documentazione mancante.
9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni decorsi cinque anni dalla loro applicazione.
10. Il procedimento di accertamento della responsabilità dirigenziale di cui al presente articolo è applicabile solo per gli accertamenti iniziati successivamente alla data di sottoscrizione del presente contratto.

Art. 028
Sospensione dagli incarichi dirigenziali

1. Il dirigente può essere sospeso da ogni incarico, per una durata massima di due anni, secondo la disciplina dell'art. 026, comma 2, lett. d), (Effetti dell'accertamento negativo della valutazione della performance dei dirigenti). Al termine della sospensione il dirigente ha diritto ad un incarico dirigenziale.
2. La sospensione deve essere proporzionata alla gravità dell'accertamento.
3. Durante il periodo di sospensione da ogni incarico dirigenziale, di cui al comma 1, il dirigente interessato ha solamente diritto al 50% dello stipendio tabellare di cui all'art. 057.
4. Prima della scadenza del periodo di un anno di sospensione, può trovare applicazione la disciplina della risoluzione consensuale secondo l'art. 049 (Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro).

Art. 029
Recesso dell'Amministrazione

1. Nel caso di recesso dell'Amministrazione, quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando i termini di preavviso.
2. Nel caso previsto dal comma 1, l'Amministrazione prima di adottare l'atto di recesso, contesta per iscritto l'addebito all'interessato e lo convoca per sentirlo a sua difesa con le modalità e i tempi indicati nel precedente art. 027 (Procedimento dell'accertamento della responsabilità dirigenziale). Se l'Amministrazione lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e conservazione dell'anzianità di servizio.
3. La responsabilità particolarmente grave del dirigente, accertata secondo le procedure adottate da ciascun ente nel rispetto delle previsioni dell'art. 024 (Competenza in materia di performance individuale dei dirigenti), costituisce giusta causa di recesso. La responsabilità particolarmente grave è correlata:
   a) al mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'ente previamente individuati con tale caratteristica nei documenti di programmazione e formalmente assegnati al dirigente;
   b) all'inosservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, formalmente comunicate al dirigente, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse.
4. In caso di recesso ai sensi del precedente comma 3 non si applica la disciplina in materia di conciliazione ed arbitrato di cui all'art. 054. L'atto di recesso è adottato in conformità a quanto previsto dall'art. 027 (Procedimento di accertamento della responsabilità dirigenziale).
5. L'annullamento delle procedure di accertamento della responsabilità di cui al comma 3 del presente articolo fa venir meno il recesso.

Art. 030
Comitato dei Garanti

1. Il Comitato dei garanti è disciplinato dalle disposizioni di cui all'art. 29 della l.r. n. 22/2010.
2. I dirigenti del comparto unico regionale designano il componente di propria competenza in assemblea appositamente convocata e procedendo a votazione palese nel caso in cui vi siano più candidati con almeno 10 anni di anzianità nella qualifica dirigenziale nell'ambito del comparto unico che vogliano ricoprire detta funzione; qualora non vi siano candidati volontari il componente di nomina dirigenziale si designa con sorteggio tra i dirigenti aventi il suddetto requisito.
3. La partecipazione all'assemblea è considerata ordinaria prestazione di servizio.

Capo II
Struttura del rapporto

Art. 031
Tempo di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, il dirigente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.
2. Il dirigente è tenuto al rispetto del disposto di cui all'art. 67 della L.r. n. 22/2010. Ai fini della fruizione degli istituti contrattuali o normativi utilizzabili a giornate, a mezze giornate o ad ore, la prestazione lavorativa giornaliera del dirigente è convenzionalmente considerata pari a 7 ore e 12 minuti. E' comunque in facoltà dell'amministrazione richiedere una fascia minima obbligatoria di presenza.
3. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini una interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale, al dirigente deve essere comunque garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico dedicato alle necessità del servizio.

Art. 032
Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937 (Attribuzione di giornate di riposo ai dipendenti delle pubbliche Amministrazioni).
2. Nel caso che presso l'ente o la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro si articoli su cinque giorni, ai fini delle ferie il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi del comma 1 sono 28, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/1977.
3. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/1977.
4. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in giorno lavorativo. Per gli enti che operano su diverse località, ai fini di una razionalizzazione dei servizi, tramite la concertazione, potranno essere definite diverse modalità di fruizione.
5. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
6. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.
7. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 12. Esse sono fruite, anche frazionatamente a giornate intere o a mezze giornate, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità e nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'ente.
8. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione se rientra

dall'estero per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

9. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'Amministrazione, alla quale deve essere inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.
10. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro l'anno successivo.
11. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 10.
12. Fermo restando il disposto del comma 7, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, l'Amministrazione di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'Amministrazione receda dal rapporto.

Art. 033
Mobilità tra enti del comparto

1. E' consentito il trasferimento del personale tra Enti del comparto a domanda o per esigenze delle Amministrazioni interessate previa loro intesa ed assenso del dipendente.
2. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'Amministrazione di destinazione e al dirigente al momento del passaggio sono garantiti lo stipendio base di cui all'art. 057 (Stipendio tabellare) ed eventuali trattamenti economici personali non riassorbibili.
3. Al dirigente spetta la retribuzione di posizione previsto per il nuovo posto assegnato.
4. Nel caso di trasferimento di personale tra enti del comparto la posizione individuale maturata può essere trasferita al fondo di previdenza complementare dell'ente di destinazione (FOPADIVA).
5. Il periodo di prova non va ripetuto presso l'Amministrazione di destinazione.

Art. 034
Mensa

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili oggetto di contrattazione decentrata, possono istituire mense di servizio o in alternativa attribuire al personale buoni pasto sostitutivi secondo le modalità indicate nel successivo art. 035 (Buoni pasto).
2. Possono usufruire della mensa i dirigenti che prestino attività lavorativa anche nelle ore pomeridiane.
3. Il dirigente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari alla differenza tra il costo dello stesso e la quota di cui all'art. 035 (Buoni pasto), se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari a quello più basso pagato dai dirigenti per la mensa a pasto pieno gestita da terzi se la mensa è gestita direttamente dall'ente.
4. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione.
5. Per gli uffici che hanno sede in comuni (anche esteri) nei quali non è possibile e/o conveniente stipulare convenzioni per mense gestite da terzi, ove ricorrono le condizioni di cui al comma 2, su presentazione di pezze giustificative, previa motivata disposizione dell'ente, ai lavoratori interessati verrà corrisposto l'equivalente dell'importo di cui all'art. 035 comma 1 (Buoni pasto).

Art. 035
Buoni pasto

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio mensa è pari ad € 6,50 con decorrenza dal 01/06/2008.
2. I dirigenti hanno titolo ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 034, comma 2 (Mensa).

Art. 036
Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 KM dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.
2. Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
   a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto e per la classe stabilita come segue:
      - 1 classe - cuccetta 1 classe per i viaggi in ferrovia
      - classe economica per i viaggi in aereo;
   b) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dagli enti secondo la disciplina del comma 11.

   Rimane in vigore quanto previsto dall'art. 6, c. 1, lett. c) del testo di accordo per la definizione e chiusura del contratto 1994/1997, sottoscritto in data 5 marzo 1998, del personale appartenente ai livelli dirigenziali dell'Amministrazione regionale, fatti salvi gli aggiornamenti del trattamento economico.
3. Il dirigente può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località distanti più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso al dirigente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quarto del costo di un litro di benzina verde per ogni Km.
4. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo a quattro stelle e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 30,51 per il primo pasto e di complessivi € 61,42 per i due pasti. Per le trasferte di durata non inferiore a 6 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto.

   Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.
5. Ai dirigenti inviati in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'ente spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.
6. Gli enti individuano, previa informazione alle organizzazioni Sindacali, particolari situazioni che, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, consentono la corresponsione in luogo dei rimborsi di cui al comma 4 della somma

forfettaria di € 20,66 lorde. Con la stessa procedura gli enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

7. E' consentito l'utilizzo in trasferta del buono mensa in alternativa del rimborso pasto.
8. L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 3 ore.
9. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
10. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
11. Gli enti stabiliscono, previa informazione alle organizzazioni sindacali, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.
12. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:
    - l'indennità di trasferta è pari a:
      - € 43,20 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
      - € 1,80 per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore; nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio;
    - i rimborsi dei pasti di cui al comma 4 sono incrementati del 30%.
13. Al di fuori dei casi in cui è corrisposta l'indennità di trasferta di cui ai commi precedenti, ai dirigenti autorizzati ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto per esigenze di servizio è corrisposta un'indennità chilometrica pari ad un quarto del costo di un litro di benzina verde per ogni Km.

Art. 037
Responsabilità civile e patrocinio legale

1. E' attivata per tutti i dirigenti, ove non già operante, un'assicurazione contro i rischi professionali e le responsabilità civili, che copra anche le spese legali dei processi in cui il dirigente è coinvolto per causa di servizio, senza diritto di rivalsa verso il dirigente, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.
2. La polizza assicurativa dovrà prevedere comunque la possibilità per il dirigente di aumentare "area" di rischi coperta ed eventualmente massimali con versamento di una quota individuale.
3. Gli enti stipulano apposita polizza assicurativa a copertura dei danni materiali e diretti derivanti dalla circolazione stradale riportati dal mezzo di trasporto di proprietà dei dirigenti e/o dei loro coniugi e/o familiari conviventi, utilizzato per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio o trasferte autorizzate.
4. L'ente, nei limiti stabiliti dalle disposizioni vigenti, assume direttamente ed integralmente, in qualunque fase del procedimento, l'onere del patrocinio e dell'assistenza legale dei dirigenti, ivi comprese le relative attività accessorie, quali, a titolo esemplificativo, le consulenze tecniche, nonché le spese processuali, in ordine alla responsabilità civile derivante dall'espletamento delle proprie mansioni e/o funzioni, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Nel caso di responsabilità amministrativo-contabile, il rimborso è dovuto nei limiti e con le modalità di cui all'art. 3, comma 2-bis, del decreto legge 23.10.1996, n. 543, convertito, con modificazioni, dalla legge 20.12.1996, n. 639.

5. L'ente assume direttamente ed integralmente l'onere del patrocinio legale dei dirigenti in qualunque fase del procedimento, ivi comprese le relative attività accessorie, quali, a titolo esemplificativo, le consulenze tecniche, nonché le spese processuali, in ordine alla responsabilità penale dei dirigenti medesimi, salvi i casi di condanna definitiva per dolo e colpa grave.
6. Gli oneri di cui ai commi 4 e 5 saranno assunti per un solo legale e per l'eventuale domiciliatario e per un solo consulente per singolo ramo o disciplina attinenti all'oggetto della perizia, per persona; tali professionisti sono scelti dal dirigente.
7. Ferma restando l'integrale e diretta assunzione degli oneri di cui ai commi precedenti, l'ente può stipulare apposita polizza assicurativa per la copertura dei relativi costi ed anche per quelli derivanti dall'assistenza e la difesa volta ad ottenere il risarcimento dei danni alla persona ed alle cose subiti dal dirigente, nell'esercizio della sua attività, per fatto colposo o doloso di terzi, ovvero, quando ne sussistano i presupposti, per l'assistenza e la difesa necessaria a promuovere azione penale nei confronti di terzi in relazione ai medesimi fatti.

Capo III
Sospensione della prestazione

Art. 038
Assenze retribuite

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:
   a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativo: giorni 8 all'anno;
   b) lutti per decesso del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado o di un affine entro il primo grado, anche non conviventi, di un soggetto componente la famiglia anagrafica del dirigente, da utilizzarsi entro sette giorni dalla data del decesso: giorni 3 consecutivi per evento;
   c) particolari motivi personali o familiari: 3 giorni all'anno;
   d) motivi personali o familiari particolarmente gravi: 6 giorni all'anno;
   e) caso di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi: 3 giorni all'anno.
2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare e non riducono le ferie.
4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intero trattamento economico (compresa la retribuzione di posizione).
5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate), come modificato ed integrato dagli art. 19 e 20 della L. 8 marzo 2000, n. 53 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città), non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione.

Art. 039
Congedi dei genitori

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. 26 marzo 2001, n.151, nonché le specifiche previsioni contenute nel presente articolo.
2. In caso di parto prematuro al dirigente spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.
3. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n.151/2001, al dirigente, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 dello stesso D.Lgs. n.151/2001, spettano l'intera retribuzione fissa mensile, compresa la retribuzione di posizione e quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile.
4. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n.151/2001, per le dirigenti madri o in alternativa per i dirigenti padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con riferimento anche alla retribuzione di posizione e a quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile.
5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 4 e fino al terzo anno di vita del figlio, nei casi previsti dall'art. 47 del D.Lgs. n.151/2001, alle dirigenti madri ed ai dirigenti padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al precedente comma 4.
6. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del dirigente.
7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n.151/2001, la dirigente madre o il dirigente padre presentano all'ente di appartenenza la relativa domanda, con l'indicazione della durata, almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 7, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
9. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D.Lgs. n.151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39 possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 040
Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo,

l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso.

2. Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'ASL territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
3. Nel caso in cui il dirigente sia oggetto di ricovero ospedaliero o di day-hospital, i relativi giorni di ricovero, debitamente certificati dalla competente ASL o struttura convenzionata, non rientrano nel calcolo di cui al comma 1; in tali giornate al dirigente spetta il trattamento economico di cui al comma 8.
4. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita o controlli diagnostici ricorrenti, come ad esempio l'emodialisi e la chemioterapia, i giorni di assenza per malattia, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle terapie, debitamente certificati dalla competente ASL o struttura convenzionata, non rientrano nel calcolo di cui al comma 1; in tali giornate il dirigente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione. Rientrano, invece, nel computo di cui al comma 1 i periodi, anche non collegati a patologie gravi, di convalescenza post-ricovero ospedaliero pur spettando al dirigente anche per tali periodi, debitamente certificati, la retribuzione di cui al comma 8.
5. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, o nel caso che il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso.
6. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
7. Restano ferme le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
8. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia è il seguente:
   a) intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione, per i primi 9 mesi di assenza;
   b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
   c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
   d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.
9. La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile.
10. L'assenza per malattia deve essere comunicata, non oltre la prima ora dell'inizio dell'orario di servizio, alla struttura di riferimento individuata dall'Amministrazione, alla quale va inviata entro i due giorni successivi la relativa certificazione medica in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa.
11. L'Amministrazione *dispone* il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.
12. Il dirigente che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
13. Il dirigente assente per malattia è tenuto al rispetto della presenza presso il domicilio comunicato all'Amministrazione in ciascun giorno, anche festivo, nelle fasce orarie previste dalla vigente normativa; nel caso debba allontanarsi durante tali fasce orarie di reperibilità dovrà darne preventiva comunicazione all'Amministrazione e dovrà presentare, su richiesta, la documentazione giustificativa dell'assenza. Ogni variazione di domicilio dovrà essere tempestivamente comunicata.

14. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'Amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8 e agli oneri riflessi relativi.

Art. 041
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 040, commi 1, 2 e 3 (Assenze per malattia). In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione. La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile.
2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dall'art. 040 comma 5 (Assenze per malattia). Nel caso in cui l'Amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.
3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità e per la corresponsione dell'equo indennizzo.

Art. 042
Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dirigenti, disciplinati dall'art. 5 della L. n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale massima del 10% del personale di ruolo con qualifica dirigenziale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande vengono accolte secondo l'ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:
   a il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
   b non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del dirigente, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.
7. Al dirigente durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della L. n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso art. 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di

comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni del presente contratto.

Art. 043
Aspettativa per motivi personali o di famiglia

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per motivi personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. Al fine del calcolo del triennio di cui al comma 1 si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia di cui all'art. 040 comma 1 (Assenze per malattia).
3. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 040 (Assenze per malattia) e 041 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).
4. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della L. 8 agosto 1995, n. 335 (Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare) e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.
5. Il dirigente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo.
6. L'Amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dirigente, per le stesse motivazioni *e con la stessa procedura*, può riprendere servizio di propria iniziativa.
7. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6.

Art. 044
Aspettativa per gli incarichi di Segretario degli enti locali

1. Il dirigente destinato a ricoprire un incarico di Segretario degli enti locali può, previo assenso dell'Amministrazione di appartenenza, in conformità alla previsione di cui all'art. 1, comma 12, della legge regionale n. 46/1998 come novellato dall'art. 1 della legge regionale n. 14/2010, essere posto in aspettativa senza assegni per tutta la durata dell'incarico stesso.

Art. 045
Altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni.
2. I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della L. 13 agosto 1984, n. 476 (Norme in materia di borsa di studio e dottorato di ricerca nelle Università) oppure che usufruiscano delle borse di

studio di cui alla L. 30 novembre 1989, n. 398 (Norme in materia di borse di studio universitarie) sono collocati, a domanda, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della L. 28 dicembre 2001, n. 448 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - legge finanziaria 2002), in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

3. Il dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, qualora l'Amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche in Amministrazione di altra Area.
4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.
5. Il dirigente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelle previste dai commi 2 e 3 per poter usufruire delle quali occorre un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui al D.Lgs. n. 151/2001.

Art. 046
Cumulo di aspettative, assenze e congedi

1. Il dirigente non può usufruire di periodi di assenza o di congedo o di aspettativa a qualsiasi titolo, con esclusione di quanto disposto dall'art. 041 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio), per più di 36 mesi nel quinquennio precedente l'ultima assenza e/o aspettativa e/o congedo per la formazione. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per incarichi di Segretario degli enti locali, per volontariato e in caso di assenze di cui al D.Lgs. n. 151/2001.
2. L'ente che ha autorizzato l'aspettativa, l'assenza o il congedo, qualora vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dirigente, per le stesse motivazioni, riprende servizio previa autorizzazione.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

Capo IV
Formazione

Art. 047
Formazione dei dirigenti

1. Nell'ambito dei processi di riforma della Pubblica Amministrazione verso obiettivi di modernizzazione e di efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva strategica fondamentale per gli

apparati pubblici. Con riferimento alla risorsa dirigenziale tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi predetti.

2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle Amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze manageriali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione. Le iniziative di formazione sono destinate a tutti i dirigenti, compresi quelli in distacco sindacale, quelli in posizione di comando e quelli fuori ruolo.
3. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, per sostenere processi di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione allo sviluppo, per sostenere processi di inserimento in funzioni di maggiore criticità ovvero emergenti nell'evoluzione dei processi di trasformazione.
4. L'aggiornamento e la formazione continua costituiscono l'elemento caratterizzante l'identità professionale del dirigente, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio cognitivo necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza/efficacia della struttura e al miglioramento della qualità dei servizi resi.
5. Le attività di formazione di cui al presente articolo possono concludersi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dirigente, documentato attraverso l'attribuzione di un apposito attestato rilasciato dai soggetti che l'hanno attuata.
6. Ciascuna Amministrazione, secondo i rispettivi strumenti di bilancio e le specifiche sfere di autonomia e di flessibilità organizzativa ed operativa, definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti.
7. Le politiche formative della dirigenza sono definite da ciascuna Amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d'intesa con altre Amministrazioni, anche in collaborazione con Università, soggetti pubblici (quali la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, la Scuola Superiore dell'Economia e Finanze, etc.) o società private specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità innovativa dei dirigenti e la loro attitudine a gestire iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.
8. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.
9. Il dirigente può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'Amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine al dirigente può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.
10. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 9 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.
11. 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 della performance dell'attività dirigenziale.

Capo V
Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 048
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia già disciplinati agli artt. 040 (Assenze per malattia) e 041 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio), ha luogo:
   a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell' anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'Amministrazione;
   b) per recesso del dirigente con le modalità di cui all'art. 053;
   c) per recesso dell'Amministrazione di cui all'art. 029;
   d) per risoluzione consensuale senza oneri a carico delle parti e senza obbligo di preavviso secondo quanto previsto nell'articolo seguente;
   e) per i casi di cui all'art. 4, comma 9 dell'Allegato A (licenziamento con e senza preavviso);
   f) per collocamento a riposo d'ufficio ex art. 050.

Art. 049
Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

1. L'Amministrazione o il dirigente possono proporre formalmente all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro allorquando le parti convengano sull'opportunità o la necessità di non proseguire nel rapporto di lavoro stesso.

Art. 050
Collocamento a riposo d'ufficio

1. I dipendenti degli enti di cui all'art. 1, comma 1 della legge regionale n. 22/2010, sono collocati a riposo d'ufficio:
   a) al compimento del sessantacinquesimo anno d'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'art. 051.
3. L'ente comunica all'interessato, almeno sei mesi prima del verificarsi della condizione prevista, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 051
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 050 (Collocamento a riposo d'ufficio), 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 della legge regionale n. 22/2010, qualora l'ente non manifesti volontà contraria, il collocamento a riposo è differito fino alla scadenza dell'incarico fatto salvo un termine diverso previsto nell'atto di incarico, nei confronti di incaricati prossimi alla maturazione del requisito di cui all'articolo 050 (Collocamento a riposo d'ufficio), comma 1, lettera b), fatto salvo anche il limite massimo di età.
3. I dipendenti possono chiedere il trattenimento in servizio per un periodo massimo di un biennio oltre i sessantacinque anni di età oppure, nel caso in cui abbiano raggiunto l'anzianità contributiva massima di quarant'anni, fino al compimento del sessantacinquesimo anno di età.
4. Nei casi di cui al comma 3, è data facoltà all'ente, sulla base delle proprie esigenze organizzative e funzionali, di accogliere la domanda in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati e specifici ambiti ed in funzione dell'efficiente andamento dei servizi. La domanda di trattenimento in servizio deve essere presentata all'ente almeno nove mesi prima del verificarsi della condizione prevista.
5. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 1 della legge regionale n. 22/2010, 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. 052
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con revoca dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato restrittivo della libertà, salvo che l'ente non intenda procedere ai sensi dell'art. 029 (Recesso dell'Amministrazione).
2. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque rientranti nella previsione dell'art. 029, comma 2, (Recesso dell'Amministrazione), qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva, salva l'applicabilità dell'art. 029 (Recesso dell'Amministrazione).
3. Fatta salva l'applicazione dell'art. 029 (Recesso dell'Amministrazione), resta fermo per tutti gli enti del comparto l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell' art. 58 comma 1, lett. a), e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali).
4. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della L. 27 marzo 2001, n. 97 (Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle Amministrazioni pubbliche), in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata L. n. 97/2001, salvo l'applicabilità dell'art. 029 (Recesso dell'Amministrazione).

5. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'ente di recedere con le procedure di cui all'art. 029 (Recesso dell'Amministrazione).
6. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare di cui all'art. 057, la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita, e gli assegni per il nucleo familiare, ove spettanti.
7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciate, con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione.
8. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p., ed ove ne ricorrano i presupposti, al dirigente che ne faccia richiesta si applica anche quanto previsto per le sentenze definitive di proscioglimento indicate all'art. 3, comma 57, della L. 24 dicembre 2003, n. 350 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - legge finanziaria 2004) come modificato dal D.L. 16 marzo 2004, n. 66 (Interventi urgenti per i pubblici dipendenti sospesi o dimessisi dall'impiego a causa di procedimento penale, successivamente conclusosi con proscioglimento) convertito con la L. 11 maggio 2004, n. 126 (Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 16 marzo 2004, n. 66, recante interventi urgenti per i pubblici dipendenti sospesi o dimessisi dall'impiego a causa di procedimento penale, successivamente conclusosi con proscioglimento). In caso di premorienza i legittimi eredi hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dirigente nel periodo di sospensione o di licenziamento ai sensi del comma 7, esclusi i compensi legati agli incarichi.
9. In caso di riammissione in servizio, al termine del periodo di sospensione, ai sensi dei commi 5, 7 e 8, il dirigente ha diritto all'affidamento di un incarico dirigenziale di livello equivalente, in termini economici e di prestigio, a quello in godimento al momento della sospensione o all'affidamento dello stesso incarico già rivestito in precedenza, se vacante.
10. Il dirigente, licenziato ai sensi dell'art. 029, comma 2, (Recesso dell'Amministrazione) a seguito di condanna passata in giudicato per delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo direttamente al rapporto di lavoro, non ne ha consentito la prosecuzione neppure provvisoria per la specifica gravità, se successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, alla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio, anche in soprannumero, nella medesima sede, nonché in un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento o all'affidamento dello stesso incarico già rivestito in precedenza, se vacante.
11. Dalla data di riammissione in servizio, di cui al precedente comma 10, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che gli sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, esclusi i compensi collegati agli incarichi. In caso di premorienza i legittimi eredi hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dirigente nel caso di sospensione o di licenziamento ai sensi del comma 7, esclusi i compensi legati agli incarichi.
12. In caso di sentenza irrevocabile di condanna si applica l'art. 653 c.p.p.. Il recesso come conseguenza di tali condanne deve essere attivato nel rispetto delle procedure di cui all'art. 029 (Recesso dell'Amministrazione). E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, della L. n. 97/2001.

Art. 053
Termini di Preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro, quello del recesso per giusta causa e di risoluzione consensuale, nei casi previsti dall'art. 040, comma 5 – malattia –, e dall'art. 048 comma 1 lett. b) – recesso del dirigente –, per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
   a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
   b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.
2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.
6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dirigente, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione di cui all'art. 055, c. 1, lett. a), b), c) e d) (Struttura della retribuzione).
10. Qualora il dirigente presenti domanda di trasferimento ad altra Amministrazione del Comparto che vi abbia dato assenso, il nullaosta dell'Amministrazione di appartenenza è sostituito dal preavviso di 4 mesi.

Art. 054
Conciliazione ed arbitrato

1. Il presente articolo disciplina gli istituti della conciliazione e dell'arbitrato per il personale della qualifica unica dirigenziale
2. Ferma restando, nei casi previsti, la possibilità di ricorso giurisdizionale, avverso gli atti applicativi degli artt. 024 (Competenza in materia di performance individuale dei dirigenti) e 027 (Procedimento di accertamento della responsabilità dirigenziale) possono essere attivate le procedure di conciliazione ed arbitrato previste e disciplinate dagli articoli 410 e seguenti del Codice di procedura civile nella formulazione novellata dall'art. 31 della legge 04 novembre 2010, n. 183.
3. Nelle procedure di conciliazione ed arbitrato di cui al comma 2 l'organo referente per i relativi adempimenti è l'ufficio per i procedimenti disciplinari di cui all'art. 73, comma 2 della legge regionale n. 22/2010.
4. Ove in merito agli atti applicativi dell'art. 029 (Recesso dell'Amministrazione) si pervenga alla conciliazione, e in tale sede l'Amministrazione si obblighi a riassumere il dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità.

5. Qualora il collegio arbitrale, con motivato giudizio, accolga il ricorso avverso gli atti applicativi dell'art. 029 (Recesso dell'Amministrazione), dispone a carico dell'Amministrazione una indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.
6. L'indennità supplementare di cui al comma precedente è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:
   - 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
   - 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
   - 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
   - 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
   - 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
   - 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.
7. Nelle mensilità di cui ai commi precedenti è ricompresa anche la retribuzione di posizione in godimento del dirigente.
8. In caso di accoglimento del ricorso, l'Amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal collegio ai sensi dei commi precedenti.

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 055
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione del personale appartenente alla qualifica unica dirigenziale si compone delle seguenti voci:
   - trattamento fondamentale composto da:
     a) stipendio tabellare;
     b) retribuzione individuale di anzianità, maturato economico annuo, assegni ad personam, ove acquisiti e spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi;
     c) indennità di bilinguismo;
     d) retribuzione di posizione;
   - trattamento accessorio composto:
     a) dalla retribuzione di risultato.
2. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione prevede diverse modalità temporali di erogazione.
3. Convenzionalmente, ai soli fini di dare applicazione all'art. 032 comma 12 (Ferie e festività) e di provvedere al calcolo delle trattenute per lo sciopero con durata dell'intera giornata, il valore giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo gli importi di cui al comma 1 lett. a), b), c) e d) per 26; analogamente per il calcolo delle trattenute in caso di sciopero di durata oraria, il valore convenzionale della retribuzione oraria è ottenuto dividendo gli importi di cui al comma 1 lett. a), b), c) e d) per 156.

Art. 056
Corresponsione dello stipendio

1. Al personale dirigenziale gli stipendi sono corrisposti a rate mensili posticipate, il 27 di ogni mese, previa detrazione delle ritenute erariali e previdenziali previste dalla legge.
2. Qualora le date sopra stabilite cadano in un giorno festivo o considerato non lavorativo, l'erogazione delle competenze avverrà il giorno feriale precedente.
3. Le modalità di pagamento degli stipendi sono disciplinate con appositi provvedimenti dei singoli enti.

Art. 057
Stipendio tabellare

1. Lo stipendio tabellare della qualifica unica dirigenziale è determinato nei seguenti importi annuali lordi, per tredici mensilità, con decorrenza dalle date sotto indicate:
   a) dall'1.01.2006 € 41.374,00;
   b) dall'1.01.2007 € 42.381,00;
   c) dall'1.01.2008 € 43.440,00;
   d) dall'1.01.2009 € 44.500,00.
2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime della qualifica unica dirigenziale, dall'1.01.2005, è rideterminato in € 40.129,98 per tredici mensilità.

3. I benefici economici derivanti dai rinnovi contrattuali, relativi allo stipendio tabellare ed alla retribuzione di posizione, hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza dei singoli bienni contrattuali di parte economica. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del cod. civ. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del servizio.

Art. 058
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. La retribuzione risultante dall'applicazione dell'art. 055 (Struttura della retribuzione) ha effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio comunque denominata, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

Art. 059
Tredicesima mensilità

1. Gli enti corrispondono ai dirigenti una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno. Qualora le Amministrazioni effettuino la corresponsione contestuale di stipendio e tredicesima mensilità nel mese di dicembre, il pagamento deve avvenire il giorno 19. Nel caso in cui la suddetta data cada in giorno festivo o considerato non lavorativo, l'erogazione delle competenze avverrà il giorno feriale precedente.
2. L'importo della tredicesima mensilità è pari:
   a) ad un tredicesimo dello stipendio tabellare di cui all'art. 057, e della retribuzione di posizione in godimento, spettanti al dirigente nel mese di dicembre;
   b) al rateo del maturato economico annuo di cui all'art. 055 (Struttura della retribuzione), ove acquisito;
   c) al rateo della retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita.
3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero ai dirigenti in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni, dell'importo derivante dall'applicazione del comma 2.
5. I ratei della tredicesima, ai sensi del comma 4, non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico fatte salve le specifiche discipline legislative vigenti.
6. Per i periodi temporali durante i quali si procede ad una riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità relativo a tali periodi è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico fatte salve le specifiche discipline legislative vigenti.

Art. 060
Retribuzione di posizione

1. Gli enti determinano nei limiti contrattualmente fissati i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne anche in considerazione dei contenuti e dei risultati delle procedure di cui alla lett. a) del comma 1 dell'art. 007 (Concertazione).
2. I valori della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali sono definiti in relazione ai livelli previsti dagli articoli 21 e 22 della l.r. n. 22/2010 entro i seguenti valori minimo e massimo annui lordi, per tredici mensilità:
   a) primo livello dirigenziale da € 28.328,00 ad € 47.563,00;
   b) secondo livello dirigenziale da € 11.948,00 ad € 28.327,00.
3. La retribuzione di posizione sarà rideterminata in base alle risorse disponibili presso ogni ente del comparto.
4. La definizione delle risorse disponibili per ogni ente viene determinata sulla base dei seguenti criteri:
   a) a far data dal 1/01/2010 l'importo annuo medio per dirigente è ricavato da quanto corrisposto nell'anno 2009 da ogni singola amministrazione e diviso per il numero dei dirigenti presenti nello stesso anno 2009 in proporzione ai mesi di servizio lavorato;
   b) l'importo delle risorse disponibili annue sarà determinato dal prodotto dell'importo medio di cui al punto a) individuato da ogni singola Amministrazione e moltiplicato per il numero delle posizioni dirigenziali assegnate nello stesso anno, nonché dalle eventuali quote di dodicesimi per le posizioni di incremento o decremento realizzate nel corso dell'anno.
5. La retribuzione di posizione del presente articolo incide sul trattamento di quiescenza normale e privilegiato e sull'indennità di buonuscita.

Art. 061
Retribuzione di posizione dei segretari dei Comuni e delle Comunità Montane

1. La retribuzione di posizione dei Segretari delle Comunità Montane e dei Comuni è determinata nei limiti delle compatibilità di cui al precedente articolo e negli importi seguenti secondo i due livelli previsti dagli articoli 21 e 22 della l.r. n. 22/2010:
   a) primo livello per i Comuni di prima fascia secondo quanto previsto dall'art. 6 e dall'all. "A" del regolamento regionale n. 4/1999 da € 28.328,00 ad € 47.563,00;
   b) secondo livello per i Comuni e le Comunità montane di seconda fascia secondo quanto previsto dall'art. 6 e dall'all. "A" del regolamento regionale n. 4/1999 da € 11.948,00 ad € 28.327,00.
2. Per gli enti rientranti nella disciplina di cui al comma 4 dell'art. 007 (Concertazione) il limite delle compatibilità economiche sarà garantito a livello di settore tenendo anche conto della relativa riclassificazione degli stessi in base all'art. 6 del R.R. n. 4/1999 e successive modificazioni.
3. Entro 60 giorni dalla firma del presente contratto gli enti attivano le procedure di cui agli artt. 006 (Informazione) e 007 (Concertazione) ai fini della ripartizione delle risorse disponibili aggiuntive di cui alla lett. b) dell'art. 060 comma 4 (Retribuzione di posizione).
4. Le eventuali maggiorazioni previste dall'art. 26 comma 3 del R.R. n. 4/1999 e successive modificazioni possono essere fissate nel limite massimo del 20% della retribuzione di posizione di riferimento anche in deroga ai limiti massimi di cui al comma 1 del presente articolo.

5. Le maggiorazioni di cui all'art. 20, comma 3, del R.R. n. 4/1999 e successive modificazioni potranno essere attribuite nella misura compresa tra il 2% ed il 10% della retribuzione di posizione di riferimento.
6. La retribuzione di posizione del presente articolo, incide sul trattamento di quiescenza normale e privilegiato e sull'indennità di buonuscita."

Art. 062
Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato ha i valori percentuali della corrispondente indennità di posizione e decorrenze di seguito specificati:
   a) dal 01/01/2006 22%;
   b) dal 01/01/2007 24%;
   c) dal 01/01/2008 26%;
   d) dal 01/01/2009 28%.
2. La retribuzione di risultato è legata alla valutazione delle prestazioni effettuate e dei risultati conseguiti dai singoli dirigenti ai sensi dell'art. 024 (Competenza in materia di performance individuale dei dirigenti). Detta valutazione effettuata nelle forme, nei modi e dai soggetti contemplati dal richiamato art. 024 costituisce requisito essenziale al fine dell'attribuzione del retribuzione di risultato e conseguentemente la mancata attivazione della relativa procedura contrattuale comporta a decorrere dal 01/01/2010 la non erogazione della retribuzione di risultato fino al completamento della valutazione stessa.
3. Le eventuali somme non corrisposte per la mancata attribuzione dei parametri massimi di valutazione costituiscono economia di bilancio per l'ente.

Art. 063
Premi straordinari di anzianità

1. Ferme restando le posizioni individuali acquisite al 31 dicembre 2001 da ciascun dirigente regionale, dal 1° gennaio 2002 cessa l'applicazione dell'art. 184, comma 7, della L.R. 28 luglio 1956, n. 3 (Norme sull'ordinamento dei servizi regionali e sullo stato giuridico ed economico del personale della Regione), e a decorrere dalla stessa data cessa l'applicazione dell'art. 3 della L.R. 19 agosto 1992, n. 42 (Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo per il triennio 1991-1993 relative al personale regionale), al personale della Casa da gioco di Saint-Vincent. Analogamente e con la medesima decorrenza, detti premi spettano anche ai dirigenti transitati in servizio presso altri enti del comparto unico a seguito di trasferimento di funzioni indipendentemente dal fatto che sia stata concessa o meno ai dirigenti la facoltà di opzione; in tal caso l'onere per la corresponsione del premio è a carico degli enti presso i quali i dirigenti sono stati trasferiti.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2002, al compimento del ventesimo e del trentesimo anno di anzianità di servizio effettivamente prestato presso l'Amministrazione regionale e presso gli enti e uffici assorbiti dalla Regione, i dirigenti hanno titolo alla liquidazione dei premi straordinari di anzianità stabiliti in misura, rispettivamente di due o tre mensilità intere degli emolumenti in godimento alla data del 31 dicembre 2001, ridotta proporzionalmente ai ratei mensili maturati alla stessa data. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.
3. L'ammontare dei premi è maggiorato dalla rivalutazione monetaria calcolata dalla data del 1° gennaio 2002 alla data del compimento delle previste anzianità di servizio.

Art. 064
Bilinguismo

1. L'indennità di bilinguismo per la qualifica unica dirigenziale è stabilita in € 226,43 per 12 mensilità con decorrenza dal giorno 01/01/2008.

Art. 065
Casinò

1. Per la particolare natura delle funzioni svolte in orario diverso da quello usuale, la retribuzione di posizione dei dirigenti in servizio presso la Casa da Gioco di Saint-Vincent è incrementata del 30%.

Art. 066
Indennità per i dirigenti in servizio presso gli uffici di rappresentanza della Regione

1. Al personale assegnato in utilizzazione o in comando negli uffici di collegamento e di rappresentanza della Regione Autonoma Valle d'Aosta, nelle sedi di Roma *o in quelle estere*, viene corrisposta una indennità di sede nella misura di € 258,23 lorde mensili per 12 mensilità annuali.

Art. 067
Onnicomprensività

1. Il trattamento economico di cui agli artt. 057 (Stipendio tabellare), 059 (Tredicesima mensilità, 060 (Retribuzione di posizione) e 061 (Retribuzione di posizione dei Segretari dei Comuni e delle Comunità montane) remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'Amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa, salvo particolari disposizioni previste dal presente contratto.

Art. 068
Previdenza complementare

1. Il dirigente degli Enti di cui all'art. 1, comma 1 della L.R. n. 22/2010, che abbia superato il periodo di prova e che sia stato assunto con contratto a tempo indeterminato o determinato purché di durata superiore a tre mesi di servizio continuativo, può liberamente aderire al fondo di previdenza complementare di competenza secondo quanto previsto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.
2. La misura percentuale della quota di contribuzione a carico degli Enti e di quella dovuta dal dirigente è definita nell'1% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali e potrà essere successivamente modificata con un accordo tra le parti. Il versamento della quota di contribuzione a carico dell'Ente è dovuta solo in caso di adesione del dirigente al fondo pensione integrativo FCS oppure FOPADIVA.
3. Per i dipendenti dell'area dirigenziale assunti fino alla data di entrata in vigore di quanto previsto dal comma 5, art. 2, della legge 8 agosto 1995, n. 335, ai sensi delle norme di attuazione dell'art. 74, comma 4, legge 388/2000 che abbiano esercitato l'opzione di adesione ai fondi di previdenza complementare (F.O.P.A.D.I.V.A.), o già aderiscono a forme di previdenza complementare preesistenti (F.C.S.), la quota di

TFR da destinare a previdenza complementare è stabilita nella misura del 2% della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

Art. 069
Tutela del dirigente in distacco sindacale

1. Al dirigente che usufruisce dei distacchi sindacali a tempo pieno compete:
   a) lo stipendio tabellare;
   b) indennità di bilinguismo;
   c) la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
   d) la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco o altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al distacco;
   e) il maturato economico annuo di cui all'art. 055 (Struttura della retribuzione), se attribuito;
   f) la retribuzione di risultato nella misura media prevista dal singolo ente per la corrispondente fascia di riferimento.

Art. 070
Permessi sindacali

1. I permessi sindacali giornalieri e/o orari retribuiti sono da considerarsi a tutti gli effetti presenze in servizio.

TITOLO V

NORME FINALI

Art. 071
Disapplicazioni

1. Dalla data di stipulazione del presente CCRL cessano di produrre effetti nei confronti del personale con qualifica dirigenziale le norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro.
2. Dalla data di cui al comma 1 sono inapplicabili, nei confronti del personale con qualifica dirigenziale, le norme dei contratti collettivi regionali di lavoro e quelle emanate dai singoli enti del comparto, in esercizio di potestà legislativa o regolamentare, incompatibili con il presente CCRL.

Art. 072
Proroga e sospensione del contratto

1. I contenuti economici e normativi del presente contratto saranno prorogati, oltre le scadenze temporali previste, qualora non intervengano successivi accordi e i benefici previsti potranno avere sospensione, totale o parziale, in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

ALLEGATO A

NORME DISCIPLINARI RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 1
Principii generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di direzione politico-amministrativa spettanti agli organi di governo e le funzioni di direzione amministrativa spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia, ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Pubbliche Amministrazioni, sono stabilite specifiche forme di responsabilità disciplinare per i dirigenti nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il dirigente medesimo.
2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principii e le modalità di cui al presente Testo unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta (nel prosieguo anche, più semplicemente, "Testo unico") e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 29 della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, che viene accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente.
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, primo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
4. I dirigenti si conformano al codice di comportamento allegato al presente Testo unico.
5. Ai fini dell'applicazione dell'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001, si considerano infrazioni di minore gravità unicamente quelle contemplate dall'art. 4, comma 4.

Art. 2
Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la pubblica Amministrazione con impegno e responsabilità e di rispettare i principii di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione delle amministrazioni e di conseguimento di elevati *standard* di efficienza ed efficacia delle attività e dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
3. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'ente verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 4, della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22.
4. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dirigente deve in particolare:

a. assicurare il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Ente e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
b. non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
c. nello svolgimento della propria attività, stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con gli utenti, nonché all'interno dell'Ente con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Ente;
d. nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al ruolo di dirigente pubblico, organizzando ed assicurando il tempo di lavoro e la presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato;
e. astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
f. sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
g. informare l'Ente, di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
h. astenersi dal chiedere e dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore.

5. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, nonché protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro.

Art. 3
Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 2, secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dall'art. 4, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
   a. sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;
   b. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 4;
   c. licenziamento con preavviso;
   d. licenziamento senza preavviso.
2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme ed i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001.
3. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
4. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione della performance di cui agli artt. da 024 (Competenza in materia di performance individuale dei dirigenti) a 030 (Comitato dei Garanti) del testo unico.

Art. 4
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
   - la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
   - le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Ente o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
   - l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:
   a. inosservanza delle direttive di ordine organizzativo, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001;
   b. condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principii di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'Ente, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
   c. alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
   d. violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
   e. violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
   f. inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Ente o per gli utenti;
   g. violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 41 della legge regionale 6 agosto 2007, n. 19, anche se non ne sia derivato danno all' Ente;
   h. violazione dell'obbligo previsto dall'articolo 55 novies del D.Lgs. n. 165/2001;
   i. ubriachezza in servizio.

   L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria è introitato dal bilancio dell'Ente.
5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, e altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, e dall'art. 55-septies, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001.
7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.
8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
   a. recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6 e 7, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
   b. minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
   c. manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Ente salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n. 300/1970;
   d. tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;
   e. salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
   f. occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;
   g. qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'Ente o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 7;
   h. atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
   i. atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
   j. grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 3, della legge regionale 6 agosto 2007, n.19.
9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
   1. con preavviso per:
      a. le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) del D.Lgs. n.165/2001;
      b. recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio;
   2. senza preavviso per:
      a. le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett.a), d), e) ed f) del D.Lgs. n.165/2001;
      b. commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dal luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 9, fatto salvo quanto previsto dall'art. 10, comma 1;

c. condanna, anche non passata in giudicato, per:
   - α i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;
   - β gravi delitti commessi in servizio;
   - γ delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

d. recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
e. recidiva plurima di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
f. fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 2, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
11. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità, mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001.
12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 150/2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto medesimo.

Art. 5
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Ente, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 6
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 4, comma 9, n. 2.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico anche nel caso in cui sia sottoposto a procedimento penale, anche se non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Ente disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 7.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs .n. 267 del 2000. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 4, comma 9, n. 2, qualora l'Ente non disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D. Lgs. n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 7.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità dell'art. 4, comma 9, n. 2, qualora l'Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 7
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica comunque quanto previsto dall'art. 7 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
6. Ove l'Ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 4, comma 9, n. 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 4, comma 9, n. 2, l'Ente ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 7, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 4, comma 9, n.2.
7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 7, comma 2, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Art. 7
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter, del D.Lgs. n. 165/2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale, o che l'imputato non lo ha commesso l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure i fatti contestati, pur non costituendo illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55-ter, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 4, comma 9, n.2 (codice disciplinare), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che l'imputato non lo ha commesso, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.
5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente Testo unico.

Art. 8
Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

1. L'Ente, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra su sua richiesta, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Al dirigente spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto durante il periodo di

licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento stesso.

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

Art. 9
Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. L'ente o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 8, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.
2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:
   - 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
   - 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
   - 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
   - 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
   - 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
   - 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.
3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione di quella di risultato.
4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.
5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della facoltà di essere trasferito presso altro ente del comparto unico che vi abbia dato assenso. In tal caso il dirigente non ha obbligo di preavviso né di nullaosta dell'amministrazione di appartenenza. Qualora si realizzi il trasferimento ad altro Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.
6. La disciplina del presente articolo trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente Testo unico.

Art. 10
La determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 2 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. n.165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

ALLEGATO B

CODICE DI COMPORTAMENTO

Art. 1
Disposizioni di carattere generale

1. I principii e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti degli Enti locali del comparto unico della Regione Valle di Aosta si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.
2. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.
3. Le strutture competenti in materia di personale vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.
4. I responsabili delle strutture di ogni Servizio sono tenuti ad osservare ed a fare osservare le norme del codice.

Art. 2
Principii

1. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione.
2. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.
3. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.
4. Il dipendente è tenuto a prestare la propria opera per tutto l'orario stabilito e deve esprimere nell'assolvimento dei propri compiti contributo intellettuale, spirito d'iniziativa, capacità decisionale, autocontrollo, adeguati alla qualifica funzionale di appartenenza, conformandosi all'impostazione collegiale ed interdisciplinare del lavoro. Nel rispetto dell'orario di lavoro, egli è tenuto a dedicare la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze. Egli deve impegnarsi a svolgere i propri compiti nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e deve assumere le responsabilità connesse ai propri compiti.
5. Il dipendente deve destinare i beni e le risorse di cui dispone per ragioni d'ufficio all'adempimento dei compiti d'ufficio, e deve preoccuparsi della loro custodia e conservazione. Egli non può utilizzare a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio.
6. Il dipendente deve preoccuparsi di mantenere una posizione di indipendenza al fine della cura esclusiva dell'interesse pubblico che gli è affidato. Egli non può accettare benefici da parte di chi abbia interessi specificatamente coinvolti nello svolgimento dei suoi compiti d'ufficio, e deve evitare di prendere decisioni o compiere azioni inerenti a tali compiti in situazioni, effettive o apparenti, di conflitto d'interessi.
7. Il dipendente deve agire con imparzialità ed evitare trattamenti di favore, respingendo le pressioni indebite. Egli deve prendere le proprie decisioni nella massima

trasparenza, evitando di creare o di fruire di situazioni di privilegio e di fare discriminazioni.

8. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, il dipendente dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti, conformemente anche alle disposizioni della legge regionale 2 luglio 1999, n. 18.
9. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.
10. Nella vita sociale il dipendente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi dell'amministrazione e che non siano conformi alle proprie funzioni.

Art. 3
Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.
2. Il dipendente non offre regali o altre utilità a un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore. Egli non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Art. 4
Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente della struttura di appartenenza la propria adesione ad associazioni e organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.
2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5
Trasparenza negli interessi finanziari

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente della struttura di appartenenza di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:
   a) se egli, o i suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
   b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto

grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del responsabile competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6
Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.
2. Sull'astensione decide il dirigente sovraordinato della struttura di appartenenza o, in mancanza di questo, l'organo collegiale esecutivo.

Art. 7
Attività collaterali

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto, nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.
3. Il dipendente non sollecita il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8
Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9
Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria

iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10
Comportamento in servizio

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2 Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.
3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni d'ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni d'ufficio.

Art. 11
Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.
2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il dirigente della struttura di appartenenza dei propri rapporti con gli organi di stampa.
3. Il dipendente non prende impegni, né fa promesse, in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.
4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.
5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12
Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno

utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.
3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente della struttura di appartenenza.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale e, laddove non ci sia, l'organo di vertice dell'Amministrazione.

Art.13
Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno del controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti alla struttura competente presso la quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 14
Aggiornamento del codice

1. Contestualmente alle scadenze contrattuali si provvederà, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole strutture amministrative, dalle organizzazioni sindacali nonché da associazioni di utenti o consumatori, ad integrare ed a specificare le disposizioni contenute nel presente codice, nel rispetto dei principi enunciati dall'art. 2.