

LEGGE REGIONALE 21 LUGLIO 2000, N. 3**Norme urgenti in materia di personale¹****Art. 1 (Riserva di legge)**

1. In adeguamento ai principi contenuti nell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421 e successive modificazioni, sono riservate alla legge regionale, ovvero, sulla base di norme di legge regionale, a regolamenti o atti amministrativi, le seguenti materie:

- a) i principi fondamentali dell'organizzazione, le strutture organizzative e le modalità di preposizione alle medesime;
- b) la dotazione organica complessiva;
- c) le forme di accesso all'impiego, i requisiti necessari, i procedimenti di selezione, la disciplina sul bilinguismo e la proporzionale per gruppi linguistici nella copertura dei posti;
- d) la disciplina delle responsabilità e delle incompatibilità fra il lavoro in Regione e altre attività e i casi di divieto di cumulo di impieghi e di incarichi pubblici;
- e) le responsabilità giuridiche dei singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative;
- f) le garanzie del personale in ordine all'esercizio delle libertà e dei diritti fondamentali;
- f-bis) ogni altro aspetto relativo all'organizzazione e al rapporto di lavoro non definito ai sensi del comma 1-bis.²

1-bis. La contrattazione collettiva regola la determinazione dei diritti e delle obbligazioni direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali.³

1-ter. Al fine di promuovere il miglioramento dei servizi e dell'organizzazione, con atti amministrativi, acquisito il parere della Commissione legislativa competente, sono previste, previa informazione alle Organizzazioni Sindacali, procedure per la misurazione e valutazione dei risultati delle strutture, e forme di verifica del grado di soddisfazione dell'utenza.⁴

1-quater. Con atti amministrativi, acquisito il parere della Commissione legislativa competente, vengono disciplinate, previa informazione alle Organizzazioni Sindacali, le modalità e le procedure per il riconoscimento e la valorizzazione del merito del personale, sulla base della valutazione conseguita e stabilite percentuali minime di risorse da destinare alla produttività, evitando la corresponsione indifferenziata di indennità a tutto il personale.⁵

1-quinquies. Nel rispetto delle leggi e degli atti organizzativi, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti l'organizzazione dei rapporti di lavoro, sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva l'informazione alle Organizzazioni Sindacali ove prevista dai contratti collettivi.⁶

Art. 1-bis⁷ (Indirizzo politico-amministrativo della Giunta regionale)

1. La Giunta regionale definisce l'indirizzo politico-amministrativo e verifica la rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive generali impartite.

2. A tal fine, periodicamente e comunque ogni anno, dopo l'approvazione della legge di bilancio o dell'autorizzazione all'esercizio provvisorio del bilancio:

- a) definisce gli obiettivi da perseguire ed i programmi da attuare, indica le priorità ed emana le conseguenti direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;
- b) assegna a ciascuna struttura organizzativa una quota parte del bilancio dell'amministrazione, commisurata alle risorse finanziarie e in relazione agli obiettivi ed ai programmi da attuare.

¹ In B.U. 25 luglio 2000, n. 31 – Supplemento n. 1.

² Lettera aggiunta dall'art. 1, comma 1, lettera a), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

³ Comma aggiunto dall'art. 1, comma 1, lettera b), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

⁴ Comma aggiunto dall'art. 1, comma 1, lettera b), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

⁵ Comma aggiunto dall'art. 1, comma 1, lettera b), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

⁶ Comma aggiunto dall'art. 1, comma 1, lettera b), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

⁷ Articolo aggiunto dall'art. 2, comma 1, della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

Art. 2 (Criteri di organizzazione)

1. Ferma restando la riserva di legge per quanto concerne il numero delle strutture organizzative regionali, le attribuzioni delle stesse e le correlate denominazioni vengono determinate dalla Giunta regionale con regolamento, previa informazione alle Organizzazioni Sindacali.⁸

2. Nell'ambito della dotazione organica complessiva del ruolo unico del personale regionale le dotazioni organiche delle qualifiche funzionali nonché l'individuazione e le dotazioni organiche dei profili professionali sono stabilite dalla Giunta regionale, previo esame con le Organizzazioni Sindacali regionali. Con analogo procedimento si provvede alla determinazione delle dotazioni organiche delle strutture regionali e delle loro articolazioni.

3. L'individuazione delle qualifiche funzionali è effettuata dalla contrattazione collettiva.

4. I posti della dotazione organica possono essere trasformati, nel limite massimo del 30 per cento, in posti di lavoro a tempo parziale con provvedimento della Giunta regionale, tenuto conto delle esigenze di servizio, previa informazione alle Organizzazioni Sindacali del personale. È considerato rapporto di lavoro a tempo parziale il rapporto di servizio con un orario di lavoro non inferiore al 30 per cento dell'orario previsto per il personale a tempo pieno. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione e la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 3 (Disciplina del rapporto di lavoro)

1. I rapporti di lavoro e di impiego del personale della Regione sono disciplinati dal capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, compresa la legge 20 maggio 1970, n. 300, salvi i limiti stabiliti con legge per il perseguimento degli interessi generali cui l'organizzazione e l'azione amministrativa sono indirizzate.

2. I rapporti di lavoro e di impiego di cui al comma 1 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste dalla presente legge. I contratti individuali devono garantire parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.

3.⁹

Art. 4 (Procedimenti di contrattazione)

1. La contrattazione collettiva si svolge sulle materie di cui al comma 1-bis dell'articolo 1 nel rispetto dei principi fissati dalle leggi regionali, in particolare dai commi 2 e 3 dell'articolo 1 della legge regionale 21 febbraio 1991, n. 5.¹⁰

1-bis. I contratti collettivi hanno durata triennale sia per la parte giuridica che per la parte economica.¹¹

1-ter. Il sistema della contrattazione collettiva è strutturato sui seguenti livelli e aree¹²:

a) contratto collettivo che è riferito al comparto: area dirigenziale, area direttoriale, area non dirigenziale;¹³

b) contratto decentrato, come definito dal contratto collettivo, che è riferito al singolo ente.¹⁴

2. Alla stipulazione dei contratti collettivi provvedono le parti negoziali di cui all'articolo 4 della L.R. 21 febbraio 1991, n. 5 e successive modificazioni nonché all'articolo 4 della legge regionale 6 dicembre 1993, n. 22.¹⁵

3. Prima dell'inizio delle trattative la Giunta regionale, sentite le Giunte delle Camere di commercio, industria, artigianato, turismo e agricoltura di Trento e di Bolzano¹⁶, determina, con propria deliberazione,

⁸ Si veda il D.P.G.R. 25 febbraio 2003, n. 2/L. Si veda, inoltre, il D.P.Reg. 27 ottobre 2005, n. 12/L, per la modifica del regolamento. Si veda da ultimo il D.P.Reg. 7 dicembre 2022, n. 27.

⁹ Comma abrogato dall'art. 18, comma 1, lettera a), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

¹⁰ Comma sostituito dall'art. 3, comma 1, lettera a), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

¹¹ Comma aggiunto dall'art. 3, comma 1, lettera b), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

¹² Alinea modificato dall'art. 13, comma 1, lettera a), punto 1) della l.r. 24 luglio 2024, n. 2.

¹³ Lettera modificata dall'art. 13, comma 1, lettera a), punto 2) della l.r. 24 luglio 2024, n. 2.

¹⁴ Comma aggiunto dall'art. 3, comma 1, lettera b), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

¹⁵ Comma così modificato dall'art. 3, comma 1, lettera c), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

nei limiti dello stanziamento di bilancio, la spesa massima complessiva entro la quale la contrattazione deve essere contenuta, nonché le direttive cui deve attenersi la delegazione di parte pubblica.

4. Concluse le trattative, il testo concordato tra la parte negoziale pubblica e la delegazione sindacale viene trasmesso alla Giunta regionale, corredato della relazione finanziaria per la quantificazione degli oneri.

5. La Giunta regionale, verificata la conformità del contratto proposto alle direttive impartite e il rispetto del limite della spesa, ne autorizza con propria deliberazione la sottoscrizione.¹⁷

6. Qualora la Giunta regionale riscontri che il contratto proposto, nel suo complesso o nelle singole parti, si discosta dai limiti di spesa assegnati o dalle direttive impartite, fissa un termine non superiore a 60 giorni per la presentazione di una nuova proposta. In nessun caso può essere autorizzata la sottoscrizione di un contratto che comporti una spesa eccedente quella massima complessiva determinata ai sensi del comma 3.

6-bis. In caso di accertamento di maggiori oneri le parti firmatarie si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto ovvero la compensazione dei maggiori oneri sulle tornate contrattuali successive.¹⁸

Art. 5 (Accesso agli impieghi)¹⁹

1. L'accesso all'impiego in Regione avviene:

- a) mediante concorso pubblico per esami, per titoli o per titoli ed esami;
- b) mediante corso-concorso;
- c) mediante selezione pubblica volta all'accertamento della professionalità richiesta o, limitatamente ad assunzioni temporanee di personale da destinare ad uffici giudiziari siti in provincia di Bolzano, per graduatoria pubblica per titoli;²⁰
- d) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento presenti nelle sezioni circoscrizionali per l'impiego per le qualifiche e le figure professionali per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo previo accertamento della professionalità richiesta;
- e) mediante chiamata numerica dei lavoratori disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 previo accertamento della professionalità richiesta;
- f) mediante attuazione della mobilità tra la Regione e gli altri enti pubblici secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti;
- g) mediante utilizzo delle graduatorie di concorsi pubblici approvate dal Consiglio regionale, dalle Camere di commercio, industria, artigianato, turismo ed agricoltura di Trento e di Bolzano²¹, dalle Province autonome di Trento e di Bolzano e dai relativi Consigli, nonché dai Comuni della regione.²²
- g-bis) limitatamente ai profili professionali specifici degli uffici giudiziari, mediante utilizzo delle graduatorie di concorsi pubblici approvate dal Ministero della Giustizia e, se compatibili, da altri Ministeri.²³

¹⁶ La denominazione della “Camera di Commercio, industria, artigianato e agricoltura di Bolzano” è sostituita dalla seguente: “Camera di commercio, industria, artigianato, turismo e agricoltura di Bolzano”. La denominazione della “Camera di Commercio, industria, artigianato e agricoltura di Trento” è sostituita dalla seguente: “Camera di commercio, industria, artigianato, turismo e agricoltura di Trento”. Nella normativa regionale ovunque ricorrano le espressioni “Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura” o “Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura” con riferimento alle camere di Bolzano e di Trento, queste espressioni sono sostituite rispettivamente con “Camera di commercio, industria, artigianato, turismo e agricoltura” e “Camere di commercio, industria, artigianato, turismo e agricoltura”. (Si veda l'art. 7 della l.r. 24 luglio 2024, n. 2).

¹⁷ Comma modificato dall'art. 7, comma 3, della l.r. 5 dicembre 2006, n. 3.

¹⁸ Comma aggiunto dall'art. 3, comma 1, lettera d), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

¹⁹ Si veda il D.P.Reg. 25 gennaio 2023, n. 2.

²⁰ Lettera modificata dall'art. 8, comma 1, della l.r. 21 luglio 2025, n. 5.

²¹ Si veda la nota n. 16.

²² Lettera dapprima modificata dall'art. 5, comma 1, lett. a), della l.r. 15 dicembre 2016, n. 17 e, successivamente, dall'art. 10, comma 1, lett. a), della l.r. 27 luglio 2017, n. 7.

²³ Lettera aggiunta dall'art. 10, comma 1, lett. b), della l.r. 27 luglio 2017, n. 7 e modificata dall'art. 7, comma 1, lett. a), della l.r. 20 dicembre 2024, n. 5.

1-bis. Con regolamento vengono definite le modalità di accesso all'impiego, attraverso un periodo biennale di formazione e lavoro di giovani da 18 a 32 anni; il limite dell'età anagrafica è riferito esclusivamente alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande previsto dal relativo bando di concorso. Durante il biennio di cui al precedente periodo i giovani e le giovani, oltre ad espletare le mansioni pertinenti al proprio profilo professionale e posizione economico-professionale, dovranno seguire appositi corsi di formazione, di aggiornamento e di perfezionamento. Per ragioni di economia procedurale la Regione può utilizzare le graduatorie formate all'esito delle procedure concorsuali per l'accesso all'impiego ai sensi del presente comma, nel corso del periodo di validità, per la stipula di contratti di formazione lavoro con i soggetti non vincitori risultati idonei. Le assunzioni con contratto a termine con finalità formative possono essere disposte nel limite massimo del 10 per cento e minimo del 5 per cento del numero totale dei dipendenti in servizio con contratto a tempo indeterminato.²⁴

2. I cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea possono accedere ai posti di lavoro presso la Regione che non implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri. Nei singoli bandi di concorso sono individuati gli eventuali posti e le funzioni per le quali non può prescindersi dal possesso della cittadinanza italiana.

3. Per l'ammissione all'impiego regionale è richiesta un'età di almeno 18 anni compiuti. Per i profili professionali richiedenti una particolare idoneità fisica il bando può prevedere un limite massimo di età non superiore a 50 anni.

4. Le procedure di accesso devono garantire il rispetto dei principi di imparzialità, di tempestività, di economicità e celerità di espletamento, ricorrendo anche all'ausilio di sistemi informatici di preselezione e selezione. Le prove concorsuali vertono sulle competenze e conoscenze tecnico-professionali e organizzative richieste dalla posizione da ricoprire.

5. Con regolamento vengono definiti, previa informazione alle Organizzazioni Sindacali, i criteri e le modalità di ricorso alle diverse forme di accesso di cui al comma 1, nonché le procedure per il reclutamento del personale a tempo determinato anche mediante l'utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici o di selezioni pubbliche approvate dal Consiglio regionale, dalle Camere di Commercio, Industria, Artigianato, Turismo e Agricoltura di Trento e di Bolzano²⁵, dalle Province autonome di Trento e di Bolzano e dai relativi Consigli, nonché dai Comuni della regione e, limitatamente ai profili professionali specifici degli uffici giudiziari, dal Ministero della Giustizia e, se compatibili, da altri Ministeri. Con lo stesso provvedimento sono disciplinati i requisiti generali di accesso all'impiego regionale, le modalità concorsuali e le procedure relative agli adempimenti per i nuovi assunti nonché la percentuale di posti riservati all'ingresso dall'esterno, che non può essere inferiore al 50 per cento.^{26 27}

5-bis. Il regolamento di cui al comma 5 può prevedere, limitatamente alle posizioni economico-professionali per le quali è richiesto il requisito della scuola dell'obbligo, che la selezione pubblica di cui al comma 1, lettera c) sia effettuata sulla base di apposite graduatorie permanenti, aggiornate periodicamente e formate tenendo conto della valutazione di titoli culturali, professionali, compresa la situazione familiare oppure sulla base delle graduatorie delle procedure selettive per esami, per titoli o per titoli ed esami finalizzate all'assunzione di personale a tempo determinato.²⁸

5-ter. [Al fine di fronteggiare vacanze in specifici profili professionali, senza ricorrere a nuove assunzioni di personale, non più del 50 per cento dei posti coperti attraverso procedure selettive pubbliche nel triennio precedente potrà essere assegnato mediante concorsi interni, ai quali è ammesso il personale in possesso dei requisiti previsti dal regolamento riguardante le modalità di accesso e dal contratto

²⁴ Comma inserito dall'art. 9, comma 1, lett. a), della l.r. 8 agosto 2018, n. 6.

²⁵ Si veda la nota n. 16.

²⁶ Comma modificato dall'art. 4, comma 1, lettera a), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4, dall'art. 7, comma 3, della l.r. 14 dicembre 2011, n. 8, dall'art. 5, comma 1, lett. b), della l.r. 15 dicembre 2016, n. 17, dall'art. 10, comma 1, lett. c), della l.r. 27 luglio 2017, n. 7 ed infine dall'art. 7, comma 1, lett. b), della l.r. 20 dicembre 2024, n. 5.

²⁷ Si vedano il D.P.G.R. 18 aprile 2001, n. 8/L, il Comunicato 21 ottobre 2004, il D.P.Reg. 15 dicembre 2006, n. 13/L, il D.P.Reg. 19 aprile 2007, n. 3/L, il D.P.Reg. 12 giugno 2007, n. 7/L, la Delib.U.P. 17 giugno 2008, n. 661/08, il D.P.C.R. 31 ottobre 2008, n. 727, il D.P.Reg. 28 maggio 2021, n. 29, il D.P.Reg. 22 settembre 2021, n. 52, come modificato dal D.P.Reg. 25 giugno 2025, n. 11, e il D.P.Reg. 25 gennaio 2023, n. 2.

²⁸ Comma aggiunto dall'art. 4, comma 1, lettera b), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

collettivo. L'anzianità richiesta è ridotta di due anni nei confronti del personale pervenuto alla posizione economico-professionale di appartenenza con concorso pubblico. La valutazione positiva conseguita dal dipendente nel triennio precedente costituisce un titolo rilevante nei suddetti concorsi. Il rispetto della predetta percentuale può essere assicurato anche con compensazione tra i diversi profili professionali²⁹].³⁰

5-quater. La percentuale di posti riservata al personale a tempo indeterminato per effetto dell'applicazione dei commi 5 e 5-ter non può comunque superare, nel periodo di riferimento, il 50 per cento.³¹

5-quinquies. Al fine di ridurre il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato o ad altre forme di collaborazione e per fronteggiare particolari carenze d'organico, vengono favoriti i processi di mobilità di cui al comma 1, lettera f); con atto amministrativo della Giunta, d'intesa con gli enti interessati e previa informazione alle Organizzazioni Sindacali, viene approvata la tabella di comparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai rispettivi ordinamenti.³²

6. Gli aspiranti ad assunzioni presso gli uffici regionali hanno facoltà di sostenere le prove d'esame sia nella lingua italiana che in quella tedesca, secondo le indicazioni da effettuarsi nella domanda di ammissione.

Art. 6 (Principi in materia di mansioni, incompatibilità, passaggi interni, sanzioni disciplinari e responsabilità)³³

1. La disciplina delle mansioni è definita dalla Giunta con atto amministrativo, previa informazione alle Organizzazioni Sindacali.³⁴

2. Le incompatibilità, il divieto di cumulo di impieghi e di incarichi e le relative responsabilità sono disciplinate, previa informazione alle Organizzazioni Sindacali, con regolamento, nell'obiettivo di perseguire l'omogeneizzazione con le disposizioni previste dagli ordinamenti delle due province di Trento e Bolzano.³⁵

2-bis. Le progressioni dalla posizione economica di inquadramento a quella economica immediatamente successiva avvengono in base alle procedure selettive previste dalla contrattazione collettiva che tengono conto della valutazione e del merito.³⁶

3. Ferme restando le responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile stabilite dalle norme vigenti, ai dipendenti si applicano l'articolo 2106 del Codice Civile e l'articolo 7, primo, secondo, terzo, quinto e ottavo comma della legge 20 maggio 1970, n. 300.³⁷

4. Qualora il dirigente venga a conoscenza di un fatto che possa dar luogo all'irrogazione di una sanzione disciplinare, diversa dal rimprovero verbale, commesso da un dipendente assegnato alla struttura da lui diretta, lo segnala alla Ripartizione competente in materia di personale per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale informazione al dipendente. Il dirigente della struttura competente in materia di personale contesta in forma scritta l'addebito al dipendente medesimo.³⁸

5. A seguito della contestazione dell'addebito il dipendente viene sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.³⁹

²⁹ Comma aggiunto dall'art. 4, comma 1, lettera b), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4. Vedi, anche, l'art. 17, comma 3, della stessa legge regionale.

³⁰ La Corte costituzionale, con sentenza 2 - 12 aprile 2012, n. 90 (Gazz. Uff. 18 aprile 2012, n. 16, 1^a serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma.

³¹ Comma aggiunto dall'art. 4, comma 1, lettera b), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

³² Comma aggiunto dall'art. 4, comma 1, lettera b), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

³³ Rubrica così sostituita dall'art. 6, comma 1, lettera a), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

³⁴ Comma così sostituito dall'art. 6, comma 1, lettera b), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

³⁵ Si vedano il D.P.Reg. 19 aprile 2007, n. 4/L, il D.P.C.R. 31 ottobre 2008, n. 728 e il D.P.Reg. 29 aprile 2021, n. 25.

³⁶ Comma inserito dall'art. 6, comma 1, lettera c), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

³⁷ Comma così sostituito dall'art. 6, comma 1, lettera d), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

³⁸ Comma così sostituito dall'art. 6, comma 1, lettera e), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

³⁹ Comma così sostituito dall'art. 6, comma 1, lettera f), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

5-bis. Quando la sanzione da applicare consiste in un rimprovero verbale provvede il dirigente della struttura cui il dipendente è assegnato; quando consiste in altro addebito provvede il dirigente della struttura competente in materia di personale.⁴⁰

5-ter. La tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, i termini e ulteriori modalità di svolgimento del procedimento disciplinare sono definiti dal contratto collettivo.⁴¹

5-quater. La contestazione degli addebiti e l'irrogazione delle sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti e degli incaricati di funzioni dirigenziali è effettuata dalla Giunta.⁴²

5-quinquies. La Giunta non autorizza la sottoscrizione dei contratti collettivi che non siano conformi alle disposizioni in materia disciplinare previste dall'articolo 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15 anche per quanto concerne i rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale.⁴³

Art. 7 (Norma finanziaria)

1. Ai sensi dell'articolo 7, comma 1, della legge regionale 21 febbraio 1991, n. 5, è autorizzata la spesa:

- di lire 151.000.000 per l'anno 2000 e di lire 60.000.000 annue per l'anno 2001 e seguenti per la contrattazione relativa al personale dirigente per il triennio 1997-1999;
- di lire 850.000.000 per la chiusura del contratto del personale non dirigente riguardante il triennio 1994-1996;
- di lire 14.300.000.000 per l'anno 2000 e di lire 5.200.000.000 per l'anno 2001 e seguenti per la contrattazione relativa al personale non dirigente riguardante il triennio 1997- 1999.

2. Alla copertura dell'onere di lire 18.701.000.000, gravante sull'esercizio 2000, si provvede mediante riduzione di pari importo dal fondo globale iscritto al capitolo 670 della spesa per l'esercizio finanziario medesimo, mentre alla spesa di lire 6.110.000.000, per l'esercizio 2001 e seguenti, si provvede mediante utilizzo della disponibilità del corrispondente fondo globale iscritto per il medesimo esercizio al capitolo 670 del bilancio pluriennale 2000-2002.

3. A decorrere dall'entrata in vigore della presente legge i limiti di stanziamento entro i quali è contenuta la spesa massima complessiva per la contrattazione sono determinati in sede di approvazione della legge di bilancio o di sua variazione. Le corrispondenti risorse sono iscritte in apposito fondo dello stato di previsione della spesa.

4. A seguito della sottoscrizione dei singoli contratti, la Giunta regionale è autorizzata ad apportare le variazioni di bilancio necessarie a prelevare dal fondo di cui al comma 3 le somme da destinare ai competenti capitoli di spesa, anche di nuova istituzione.

5. La verifica della compatibilità finanziaria di cui al comma 5 dell'articolo 4 va effettuata con riferimento alla consistenza numerica del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno che precede la decorrenza economica del contratto.

Art. 7-bis⁴⁴ (Organismo indipendente di valutazione e verifica)

1. L'organismo indipendente di valutazione e di verifica è nominato dalla Giunta ed è composto da tre membri scelti fra professori universitari, magistrati ed esperti in materia di pubblica amministrazione che non devono avere interessi di qualsiasi natura in conflitto con le funzioni dell'organismo. Gli stessi componenti non possono avere ricoperto nel biennio precedente incarichi alle dipendenze della Regione o delle Province autonome di Trento e di Bolzano, né nel medesimo periodo avere effettuato consulenze o collaborazioni per la Regione. L'organismo resta in carica per tre anni dalla data della nomina. L'incarico all'organismo o ai singoli membri può essere rinnovato per una sola volta.⁴⁵

2. La Giunta si avvale dell'organismo per la fissazione dei criteri e delle procedure di valutazione, al fine della verifica della rispondenza dei risultati dell'attività svolta dalla dirigenza alle prescrizioni e agli

⁴⁰ Comma aggiunto dall'art. 6, comma 1, lettera g), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

⁴¹ Comma aggiunto dall'art. 6, comma 1, lettera g), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

⁴² Comma aggiunto dall'art. 6, comma 1, lettera g), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

⁴³ Comma aggiunto dall'art. 6, comma 1, lettera g), della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

⁴⁴ Articolo aggiunto dall'art. 7, comma 1, della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

⁴⁵ Comma modificato dall'art. 8, comma 1, della l.r. 1 agosto 2022, n. 5.

obiettivi stabiliti dalle disposizioni normative e nei programmi della Giunta, nonché della corretta ed economica gestione delle risorse, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa.

3. La Giunta ha facoltà di provvedere alla valutazione annuale dei dirigenti e degli incaricati di funzioni dirigenziali o di demandare tale attività all'organismo, il quale predispone una proposta di valutazione.

4. La Giunta può avvalersi dell'organismo in forma consultiva anche nei seguenti casi:

- a) conferimento e rinnovo degli incarichi di preposizione alle strutture ed agli uffici, nonché parere per il rinnovo degli incarichi di cui all'articolo 26 della legge regionale 9 novembre 1983, n. 15;
- b) revoca dell'incarico di direttore d'ufficio di cui all'articolo 26-bis della legge regionale 9 novembre 1983, n. 15, aggiunto dall'articolo 19 della legge regionale 11 giugno 1987, n. 5;
- c) monitoraggio e valutazioni in ordine al sistema dei controlli interni;
- d) organizzazione, attribuzioni e articolazioni delle strutture;
- e) previsione di adeguate procedure per la verifica del grado di soddisfazione dell'utenza.

5. Le funzioni dell'organismo possono essere affidate in tutto o in parte con convenzioni ad altri enti pubblici o privati particolarmente qualificati nel settore della valutazione o dei controlli.

Art. 7-ter⁴⁶ (Procedure di valutazione dei dirigenti e dei direttori)

1. La valutazione dei dirigenti, degli incaricati di funzioni dirigenziali e dei direttori d'ufficio è effettuata tenendo conto in ogni caso delle direttive impartite, degli obiettivi da perseguire e delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei medesimi.

2. Con propria deliberazione la Giunta definisce, sulla base del parere dell'organismo indipendente di valutazione e verifica, i criteri e la procedura per la valutazione del personale suddetto, prevedendo, in caso di elementi negativi, una fase di contraddittorio con l'interessato. La metodologia di valutazione garantisce in particolare:

- a) la fissazione preventiva degli obiettivi da perseguire e delle attività da realizzare;
- b) le modalità per la verifica del raggiungimento dei risultati.

3. La conferma o la revoca degli incarichi dirigenziali e di direzione d'ufficio, nonché l'attribuzione degli emolumenti connessi alle funzioni, sono collegate alle risultanze della valutazione.

4. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati in caso di inosservanza delle direttive della Giunta regionale o dell'Assessore di riferimento o per responsabilità particolarmente grave o reiterata e negli altri casi disciplinati dall'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni.⁴⁷

Art. 7-quater⁴⁸ (Contratti di lavoro a tempo determinato)

1. La Regione e le Camere di Commercio, Industria, Artigianato, Turismo e Agricoltura di Trento e di Bolzano⁴⁹ possono stipulare contratti di lavoro a tempo determinato nei casi e secondo le procedure stabilite dal regolamento previsto dall'articolo 5, comma 5 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3 e nel rispetto delle disposizioni previste dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

2. In materia di violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori si applica l'articolo 36, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

3. Le amministrazioni di cui al comma 1 non possono ricorrere all'utilizzo del medesimo lavoratore, assunto con contratto a tempo determinato, per periodi di servizio superiori a tre anni nell'arco del quinquennio precedente la data di assunzione; il limite massimo dei tre anni va riferito ad ogni singola procedura di selezione pubblica o alla medesima attività lavorativa. Tale limite non si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato per la sostituzione di personale assente, per i contratti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle funzioni di Segretario e di addetto alle segreterie del Presidente e degli Assessori, nonché per il personale assunto presso l'Ufficio stampa della Regione.⁵⁰

⁴⁶ Articolo aggiunto dall'art. 7, comma 1, della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

⁴⁷ Comma sostituito dall'art. 13, comma 1, lettera b) della l.r. 24 luglio 2024, n. 2.

⁴⁸ Articolo aggiunto dall'art. 7, comma 1, della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

⁴⁹ Si veda la nota n. 16.

⁵⁰ Comma modificato dall'art. 7, comma 1, della l.r. 27 luglio 2021, n. 5.

Art. 7-*quinquies*⁵¹ (Disposizioni in materia di trasparenza)

1.⁵²

2. Al fine di garantire la massima trasparenza degli atti amministrativi propri e delle strutture regionali la Giunta regionale provvede a rendere pubblici attraverso strumenti di informazione elettronica le delibere, i decreti, le determinazioni dei dirigenti e comunque ogni altro atto amministrativo fatto salvo quanto previsto dalla normativa vigente a tutela dei dati sensibili e giudiziari. La Giunta regionale provvede a pubblicare gli atti indicati da questo comma prodotti a partire dal 1° gennaio 2009 e mantiene gli atti accessibili sul sito internet per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione. Non sono pubblici gli atti di gestione del personale, nonché i documenti che riguardano l'attività in corso di contrattazione collettiva regionale di lavoro.⁵³

⁵¹ Articolo aggiunto dall'art. 7, comma 1, della l.r. 17 maggio 2011, n. 4.

⁵² Comma abrogato dall'art. 8, comma 1, lett. a, della l.r. 27 luglio 2021, n. 5.

⁵³ Comma dapprima sostituito dall'art. 8, comma 1, della l.r. 13 dicembre 2012, n. 8, successivamente modificato dall'art. 1, comma 5, della l.r. 29 ottobre 2014, n. 10 e dall'art. 8, comma 1, lett. b), della l.r. 27 luglio 2021, n. 5.