



LEGGE REGIONALE

13 novembre 1998, n.31

Dipendenti Regionali

Testo coordinato ss.mm.ii.

13 novembre 1998 – 23 dicembre 2019 - I testi qui riportati hanno valore puramente informativo
In caso di discordanza prevale il testo riprodotto sul Bollettino ufficiale a mezzo stampa

LEGGE REGIONALE 13 novembre 1998, n. 31

Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione (*Testo coordinato con successive modificazioni e integrazioni – leggi regionali: 14 giugno 2000, n.6 – 8 luglio 2002, n.11 – 11 maggio 2004, n.6 – 21 aprile 2005, n.7 – 11 maggio 2006, n.4 – 12 giugno 2006, n.9 – 29 maggio 2007, n.2 - 7 agosto 2007, n. 5 – 5 marzo 2008, n.3 – 14 maggio 2009, n.1 - 7 agosto 2009, n.3 – 4 agosto 2011, n.16 – 15 marzo 2012, n.6 - Delibera 19/39 del 14 maggio 2013 – 15 gennaio 2014, n.6 – 19 novembre 2014, n.24 (RICORSO del Presidente del Consiglio dei Ministri del 29-1-2015 – Sentenza Corte Costituzionale N.58/2016: inammissibilità) – 15 gennaio 2015, n.1 – legge regionale 22 dicembre 2016, n. 37 – 18 giugno 2018, n.21(Sentenza Corte Costituzionale n.154 del 21.6.2019 (BURAS n.29 del 27.6.2019) dichiarazione di incostituzionalità dell'articolo 2 della Legge Regionale 18 giugno 2018 n. 21, avente ad oggetto "Misure urgenti per il reclutamento del personale nel sistema regione. Modifiche alla legge regionale n. 31 del 1998, alla legge regionale n. 13 del 2006, alla legge regionale n.36 del 2013 e alla legge regionale n.37 del 2016",) – 13 aprile 2017, n.5 – 3 luglio 2018, n.22 – 5 novembre 2018, n.40 – 19 novembre 2018, n.43 – 11 febbraio 2019, n.6 – 23 dicembre 2019, n.24 – 23 dicembre 2019, n.25) - Delibera e allegato n.35/8 del 17.8.2000 – interpretativi ed esplicativi in merito al principio di separazione tra la direzione politica e la direzione amministrativa - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche - Art. 19 - Incarichi di funzioni dirigenziali (testo coordinato con D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150))*

**TITOLO I
PRINCIPI E NORME GENERALI**

Art.1

Ambito di applicazione

(Come modificato dall'art.1- lr.n.24 /2014, dall'art.7-lr.n.40/2018 e dall'art.3-lr.n.6/2019)

1. La presente legge disciplina il sistema organizzativo degli uffici dell'Amministrazione regionale e del Corpo forestale e di vigilanza ambientale, in seguito denominati "Amministrazione", e i rapporti di lavoro del personale dipendente."

2. La presente legge disciplina altresì il sistema organizzativo degli uffici degli enti pubblici e delle Agenzie regionali non aventi natura economica, di seguito denominati "enti", e i rapporti di lavoro del personale da essi dipendente.

2 bis. L'Amministrazione, gli enti, le agenzie, le aziende e gli istituti regionali costituiscono il sistema Regione. Gli enti del sistema Regione sono elencati, in via ricognitiva, nell'allegato 1, che è aggiornato con deliberazione della Giunta regionale

2 ter. Il sistema Regione e le amministrazioni locali costituiscono il Sistema dell'amministrazione pubblica della Sardegna, articolato in Sistema regionale centrale e Sistema dell'amministrazione territoriale e locale."

3. abrogato *(art.3-lr.n.6/2019)*

**LEGGE REGIONALE 5 novembre 2018, n.40 - Art. 7
Disposizioni relative agli enti del sistema Regione e stato patrimoniale della Regione**

1. Il presente articolo effettua una ricognizione degli enti rientranti nel sistema Regione ai sensi dell'articolo 1, comma 2 bis, della legge regionale n. 31 del 1998, anche ai fini della valutazione delle partecipazioni della Regione negli stessi enti, attraverso l'iscrizione nello stato patrimoniale della Regione e persegue finalità di chiarezza e trasparenza normativa strumentali a:

- a) facilitare l'univoca interpretazione di norme vigenti in materia di enti strumentali regionali con specifico riferimento al patrimonio della Regione;
- b) garantire l'applicazione organica della normativa regionale in conformità ai principi che trovano declinazione nelle medesime disposizioni regionali;
- c) fornire, attraverso un elenco ricognitivo degli enti del sistema Regione, un riferimento univoco e aggiornato a fondamento della corretta formulazione dello stato patrimoniale della Regione, in attuazione del decreto legislativo n. 118 del 2011.

4. Gli enti del sistema Regione, istituiti con legge regionale, costituiscono enti interamente partecipati e controllati dalla stessa Regione rientranti tra gli enti strumentali di cui all'articolo 11 ter del decreto legislativo n. 118 del 2011. È fatto salvo quanto espressamente previsto dalle leggi istitutive degli

enti del sistema Regione che possono individuare una eventuale contitolarità nella partecipazione dell'ente strumentale di altri soggetti, non interamente partecipati e controllati dalla Regione, precisandone la relativa percentuale di partecipazione.

5. Le partecipazioni di cui al comma 4 sono valutate e iscritte nello stato patrimoniale della Regione come partecipazioni non azionarie, tra le immobilizzazioni finanziarie, in conformità alle disposizioni del principio contabile applicato concernente la contabilità economico-patrimoniale degli enti in contabilità finanziaria di cui all'allegato 4/3 del decreto legislativo n. 118 del 2011.

6. La Regione succede nei rapporti giuridici attivi e passivi di natura patrimoniale degli enti del sistema Regione in caso di loro cessazione, fatte salve differenti previsioni, disposte con legge regionale, in favore di altri enti strumentali controllati o partecipati dalla Regione ai sensi dell'articolo 11 ter del decreto legislativo n. 118 del 2011.

Art.2

Fonti

(come modificato dall'art.20 della lr..n.7/2005)

1. L'Amministrazione e gli enti sono ordinati secondo disposizioni legislative ovvero, sulla base delle medesime, mediante disposizioni statutarie e regolamentari e atti di organizzazione.

2. In particolare sono regolate dalla legge ovvero, sulla base della legge o nell'ambito dei principi da essa stessa posti, con atti normativi o amministrativi le seguenti materie:

- a) le responsabilità giuridiche dei singoli operatori nell'espletamento delle procedure amministrative;
- b) i principi fondamentali di organizzazione degli uffici;
- c) gli uffici e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;
- d) i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro;
- e) i ruoli e le dotazioni organiche e la loro consistenza complessiva;
- f) le incompatibilità tra l'impiego pubblico ed altre attività e i casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici;
- g) la garanzia della libertà d'insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.

3. Il rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Amministrazione e degli enti, di seguito denominati "dipendenti", è disciplinato dalle disposizioni delle sezioni II e III, capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, salvo quanto diversamente disposto dalla presente legge.

4. Eventuali leggi regionali che introducano discipline del rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Amministrazione e degli enti possono essere derogate da successivi contratti collettivi e,

per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge non disponga espressamente in senso contrario al fine di tutelare gli interessi generali cui l'organizzazione e l'azione amministrativa sono indirizzate.

5. I rapporti individuali di lavoro dei dipendenti sono regolati contrattualmente. I contratti individuali devono conformarsi ai principi dell'articolo 34, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni da questi previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

6. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previsti nel Titolo VI e sono pubblicati sul Bollettino ufficiale della Regione.

7. *I provvedimenti di istituzione, modificazione o soppressione delle posizioni dirigenziali e quelli di definizione delle dotazioni organiche sono pubblicati sul Bollettino ufficiale della Regione.*

Art.3

Potere di organizzazione

1. L'Amministrazione e gli enti assumono ogni determinazione per l'organizzazione degli uffici al fine di assicurare l'economicità, la speditezza e la rispondenza dell'azione amministrativa al pubblico interesse.

2. Nelle materie soggette alla disciplina del codice civile, delle leggi sul lavoro e dei contratti collettivi, l'Amministrazione e gli enti operano con i poteri del privato datore di lavoro, adottando tutte le misure inerenti alla organizzazione e alla gestione dei rapporti di lavoro.

Art.4

Criteri di organizzazione

1. L'Amministrazione e gli enti sono organizzati secondo i seguenti criteri:

- a) collaborazione e responsabilità di tutto il personale per il risultato dell'attività lavorativa;
- b) flessibilità nella organizzazione delle strutture e nella gestione delle risorse umane, anche mediante processi di riconversione professionale e di mobilità del personale;
- c) articolazione delle strutture per funzioni omogenee e per centri di imputazione delle responsabilità;
- d) determinazione, per ciascun tipo di procedimento, dell'unità organizzativa e del funzionario responsabile del procedimento;
- e) chiarezza e trasparenza nella gestione amministrativa e pubblicità degli atti e dei procedimenti, salvi i limiti di riservatezza e di segretezza posti dall'ordinamento;
- f) collegamento ed integrazione delle attività delle strutture, attraverso il dovere di comunicazione interna ed esterna e l'interconnessione mediante sistemi informativi automatizzati, al fine di migliorare la qualità, l'economicità e la trasparenza dell'attività amministrativa e di potenziare i supporti conoscitivi per le decisioni pubbliche;
- g) armonizzazione degli orari di servizio, di apertura degli uffici e di lavoro con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei paesi dell'Unione europea, nonché con quelli del lavoro privato.

Art.5

Rapporti sindacali

(come modificato dall'art.1 della LR.n.6/2000)

1. I contratti collettivi regionali disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione delle rappresentanze sindacali.

2. L'Amministrazione e gli enti informano le rappresentanze sindacali, nei casi e modi previsti dai contratti collettivi regionali, sugli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro e sulla qualità dell'ambiente di lavoro e comunque nei seguenti casi:

- a) attuazione delle direttive comunitarie in materia di pari opportunità ai sensi dell'articolo 7 comma 2;
- b) provvedimenti di determinazione delle dotazioni organiche ai sensi dell'articolo 15;
- c) attuazione dei processi di mobilità, con le modalità definite ai sensi dell'articolo 38;
- d) provvedimenti di variazione provvisoria delle dotazioni organiche ai sensi dell'articolo 39;
- e) determinazioni dirigenziali sull'attribuzione dei trattamenti economici accessori, ai sensi degli articoli 24 comma 1 lettera h) e 25 comma 1 lettera d);
- f) definizione del codice di comportamento dei dipendenti dell'Amministrazione e degli enti, ai sensi dell'art.48;
- g) fissazione del contingente dei posti da mettere a concorso, ai sensi dell'art.54 comma 2.

3. Nei casi di cui alle lettere a), c) ed f) del comma 2 e negli altri casi previsti dai contratti collettivi l'Amministrazione e gli enti incontrano le rappresentanze sindacali, su loro richiesta, per l'esame delle materie di cui al comma 2, ferme restando l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità delle amministrazioni nelle stesse materie. L'esame, se i contratti collettivi non dispongono diversamente, deve espletarsi nel termine tassativo di quindici giorni dalla ricezione dell'informazione, ovvero entro un termine più breve per motivi di urgenza; decorsi tali termini le amministrazioni assumono le proprie autonome determinazioni.

Art.6

Gestione delle risorse umane

(come modificato dall'art.7 della LR.n.2/2007)

1. L'Amministrazione e gli enti, nella gestione delle risorse umane:

- a) garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro;
- b) definiscono criteri di priorità nell'impiego flessibile del personale, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge regionale 13 settembre 1993, n.39;
- c) curano la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale del personale, anche a sostegno ed in attuazione dei processi di mobilità;
- d) possono erogare trattamenti economici accessori solo se corrispondono a prestazioni effettivamente rese.

2. L'Amministrazione e gli enti curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane, attraverso coordinati processi di mobilità interna ed esterna, ivi compresa la mobilità verso altre pubbliche amministrazioni, aziende o società private del personale che venga a trovarsi in esubero in conseguenza di deleghe e di trasferimenti di funzioni alle medesime amministrazioni, aziende o società, da attuarsi sentite le associazioni degli enti locali eventualmente interessate e con la salvaguardia delle posizioni giuridiche ed economiche acquisite dal personale soggetto a mobilità.

3. *abrogato dall'articolo 7 LR.n.2/2007)*

Art.6.1

(art.2-LR.n.37/2016)

Disposizioni in materia di assunzioni nelle amministrazioni del sistema Regione

1. Le amministrazioni del sistema Regione di cui all'articolo 1, comma 2 bis, per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario, nel rispetto dell'articolo 97 della Costituzione, assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2. Le medesime amministrazioni possono assumere personale con contratti a termine, previa selezione pubblica ed esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, solo per rispondere a motivate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, nel rispetto delle limitazioni finanziarie vigenti ed entro la misura massima del 3 per cento delle dotazioni organiche; per prevenire fenomeni di precariato esse sottoscrivono prioritariamente i contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato; l'assunzione a tempo determinato non costituisce in alcun modo il presupposto per l'ingresso nei ruoli a tempo indeterminato."

Art.6 bis

Attribuzioni di incarichi di elevata professionalità

(come previsto dall'art.7 della LR..n.2/2000 e dall'art.3, comma 6-lett.a), 1-2-3 della LR..n.3/2008 e come modificato dall'art.1, comma 44, della LR..n.1/2009)

1. L'Amministrazione, le agenzie e gli enti, per obiettivi e progetti specifici attinenti alle competenze loro attribuite dall'ordinamento, possono conferire ad esperti, la cui competenza risulti adeguatamente documentata, incarichi individuali per prestazioni di elevata professionalità, quando la complessità o la straordinarietà dei problemi da risolvere richiede conoscenze ed esperienze eccedenti le normali competenze del personale dell'Amministrazione conferente e questa abbia preliminarmente accertato l'impossibilità di farvi fronte con le risorse professionali presenti al suo interno.

2. Gli incarichi sono disciplinati con contratti di lavoro autonomo di natura occasionale o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nei quali sono indicati l'oggetto della prestazione, che deve essere di natura temporanea, la durata, il luogo, i contenuti, i criteri per lo svolgimento dell'incarico e il compenso. Gli incarichi disciplinati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa non possono avere durata superiore ad un anno e sono rinnovabili una sola volta nel quinquennio; per l'esecuzione di programmi o di progetti specifici e determinati, finanziati con fondi regionali o statali o comunitari, attinenti alle competenze attribuite dall'ordinamento all'Amministrazione regionale, alle agenzie e agli enti, è consentito estendere la durata dei contratti per l'intero periodo di esecuzione del programma o progetto e, comunque, per una durata non superiore a trentasei mesi rinnovabili una sola volta sino a ugual periodo.

2 bis. Gli incarichi di cui ai commi 1 e 2 devono essere attivati unicamente per alte professionalità culturali, tecniche e scientifiche non previste dai propri organici;"

3. Gli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa sono conferiti previo espletamento di procedure comparative rese pubbliche preventivamente.

3 bis. Le procedure di selezione comparativa per l'attribuzione degli incarichi di cui al comma 2 non possono consistere in colloqui di tipo motivazionale e sono avviate previo parere vincolante della direzione generale competente in materia di personale;"

4. L'Amministrazione, le agenzie e gli enti rendono noti mediante inserimento nelle loro banche dati, accessibili al pubblico per via telematica e nel BURAS, gli incarichi conferiti ai propri consulenti, indicando l'oggetto, l'importo e la durata dell'incarico, intendendosi soppresse le altre diverse forme di pubblicità previste da norme vigenti.;

Art.7 della legge regionale n.2/2007 – comma 2. Nell'anno 2007 e seguenti, le spese per gli incarichi di cui all'articolo 6 bis della legge regionale n. 31 del 1998 introdotto dalla lettera b) del comma 1 del presente articolo non possono superare il 50 per cento delle risorse destinate a tali finalità nell'anno 2006; la limitazione non si applica relativamente alle risorse provenienti da finanziamenti statali e comunitari.

Art.3, comma 7. della LR.n.3/2008 - Le graduatorie derivanti dalle procedure di selezione comparativa dell'Amministrazione regionale, degli enti e delle agenzie vigenti alla data di approvazione della presente legge decadono qualora non conformi alle procedure selettive stabilite dall'articolo 6 bis della legge regionale n. 31 del 1998, come modificato dal comma 6.

Art.1, comma 51. della LR. n.1/2009 - 51. Dopo il comma 17 dell'articolo 6 della legge regionale 29 maggio 2007, n. 2 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione - legge finanziaria 2007), è aggiunto il seguente:

"17 bis. Le posizioni di livello dirigenziale dell'ufficio Autorità di gestione comune del programma operativo ENPI CBC Bacino del Mediterraneo, qualora non sia possibile reperire all'interno dell'Amministrazione dell'Amministrazione regionale dirigenti in possesso dei requisiti richiesti per il raggiungimento degli obiettivi assegnati al medesimo ufficio, possono essere attribuite:

- 1) a dirigenti di altre amministrazioni o enti pubblici, secondo quanto previsto dall'articolo 20, comma 11, della legge regionale 11 maggio 2006, n. 4;
- 2) a funzionari dell'Amministrazione regionale appartenenti alla categoria D, anche oltre il limite numerico di cui all'articolo 20, comma 11, della legge regionale n. 4 del 2006, come modificato dall'articolo 8, comma 2, della legge regionale 29 maggio 2007, n.2, nonché a funzionari di altre amministrazioni o enti pubblici in possesso dei requisiti per l'accesso alla qualifica dirigenziale e delle competenze professionali necessarie ad assolvere agli specifici compiti attribuiti all'ufficio dell'Autorità di gestione; l'incarico è strettamente temporaneo e la sua durata è commisurata a quella del programma operativo ENPI CBC Bacino del Mediterraneo."

Art.7

Pari opportunità

1. L'Amministrazione e gli enti, al fine di garantire pari opportunità per l'accesso al lavoro e per il trattamento sul lavoro:

- a) riservano a ciascuno dei sessi, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti nella formazione degli elenchi per la composizione delle commissioni di concorso;
- b) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale al loro numero.

2. L'Amministrazione e gli enti adottano tutte le misure occorrenti per l'attuazione delle direttive comunitarie in materia di pari opportunità.

Art.8

Direzione politica e direzione amministrativa

(come modificato dagli artt.1 e 2 della LR..n.6/2000)

1. La Giunta regionale, il Presidente e gli Assessori, secondo le rispettive competenze, esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi da conseguire e i programmi da attuare da parte dell'Amministrazione ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano in particolare:

- c) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo e applicativo;
- d) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;
- e) la quantificazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale;
- f) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi;
- g) le nomine, designazioni e atti analoghi a essi attribuiti da specifiche disposizioni;
- h) le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti e al Consiglio di Stato;
- i) gli altri compiti ed atti indicati dalla legge regionale 7 gennaio 1977, n.1, e dalla presente legge.

2. Negli enti tali funzioni sono esercitate dagli organi competenti secondo i rispettivi ordinamenti, fermi restando i poteri di indirizzo e controllo spettanti agli Assessori e alla Giunta regionale.

3. Ai dirigenti dell'Amministrazione e degli enti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano le amministrazioni verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, ivi compresi i procedimenti gestori di cui al capo II e all'articolo 61 della legge regionale 5 maggio 1983, n.11, 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, ivi compresa l'applicazione di sanzioni amministrative.

4. Le attribuzioni dei dirigenti indicate dal comma 3 possono essere derogate soltanto a opera di specifiche disposizioni legislative.

5. Le disposizioni di legge o regolamento e le altre disposizioni amministrative previgenti che attribuiscono alla Giunta e ai suoi componenti, ovvero ai presidenti e ai consigli di amministrazione degli enti, la competenza all'adozione di atti di gestione e di atti o provvedimenti amministrativi di cui al comma 3 devono intendersi nel senso che la competenza è attribuita ai dirigenti.

6. Sono abrogate le seguenti parti della legge regionale 7 gennaio 1977, n.1:

- a) la lettera h) del comma 3 dell'articolo 2;
- b) le parole «nonché i relativi interventi; nella lettera i) e la lettera t) del comma 1 dell'art.4;
- c) le parole "curano l'esecuzione delle deliberazioni della Giunta ed," e le lettere b), c) ed f) del comma 2 dell'articolo 6.

Legge Regionale 4 agosto 2011, n. 16 - Norme in materia di organizzazione e personale - Art. 1 - Direzione generale per la comunicazione

1. È istituita presso la Presidenza della Regione la Direzione generale per la comunicazione.

2. È di competenza della Direzione:

- a) il coordinamento e la gestione delle attività degli uffici per le relazioni con il pubblico della Regione;
- b) l'attività di indirizzo degli uffici relazioni con il pubblico di enti e organismi regionali;
- c) l'attività di divulgazione informativa sulla normativa per la tutela del diritto d'accesso e sulla privacy;
- d) la predisposizione del piano annuale di comunicazione istituzionale;
- e) l'attività di indirizzo, coordinamento e gestione delle attività di comunicazione istituzionale dell'Amministrazione regionale;
- f) il supporto all'ufficio stampa della Presidenza;

- g) il coordinamento e il supporto alle strutture dell'Amministrazione per il corretto utilizzo dell'immagine coordinata della Regione;
- h) l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio delle attività di gestione degli archivi correnti e di deposito della Regione.

DELIBERAZIONE N. 53/18 DEL 29.12.2014

Oggetto: L.R. 25 novembre 2014, n. 24, art. 11. Modifiche all'art.28 della L.R. n. 31/1998.

Treatmento economico dei direttori generali. Atto di indirizzo interpretativo e applicativo ai sensi dell'art. 8 L.R. n. 31/1998.

Il Presidente della Regione riferisce che la legge regionale 25 novembre 2014, n. 24 recante "Disposizioni urgenti in materia di organizzazione della Regione" è intervenuta al fine di rendere maggiormente flessibile l'utilizzo del personale nel "sistema Regione" ciò anche con riferimento al personale con qualifica dirigenziale. In particolare l'art. 11 prevede sostanziali modifiche dei criteri e delle modalità di attribuzione delle funzioni dirigenziali nell'ambito dell'intero "sistema Regione" e, per quanto concerne le funzioni di Direttore generale ha introdotto i commi 3 bis, 3 ter e 3 quater che, rispettivamente, prevedono:

"3 bis. Le funzioni di direttore generale o le funzioni ad esse equiparate nelle amministrazioni del sistema Regione sono attribuite per un periodo massimo di cinque anni.

3-ter. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 29, il trattamento economico delle posizioni amministrative apicali nelle amministrazioni del sistema Regione non può superare quello previsto per i direttori generali dell'Amministrazione regionale.

3-quater. Le disposizioni dell'ordinamento regionale in contrasto con quanto previsto nei commi 3-bis e 3-ter sono abrogate."

Con la norma in esame si è dunque inteso limitare alla durata della legislatura il termine massimo di attribuzioni di tali rilevanti funzioni e omogeneizzare il trattamento economico da attribuire ai titolari delle suddette funzioni stabilendo che, in riferimento alle funzioni apicali di tutti gli enti del Sistema regione, la retribuzione attribuita non possa superare quella prevista per i Direttori generali dell'Amministrazione (retribuzione base, posizione risultato), fermo restando le previsioni dell'art.29 per i dirigenti estranei al sistema. Le norme in contrasto con quanto sopra citato sono abrogate ai sensi del successivo comma 3 quater.

Il Presidente rileva, inoltre, che le suddette norme potrebbero comportare, se applicate ai contratti in essere, in alcuni casi effetti negativi nei confronti del dirigente incaricato mentre in altri casi consentirebbe il superamento di effetti sperequativi nel frattempo intervenuti. A tale proposito, il Presidente rileva, che la norma non ha una precipua finalità di risparmio ma introduce un fattore di certezza retributiva oltre che, come già detto, favorire una maggiore flessibilità nell'utilizzo del personale dirigenziale del comparto. Con ciò, il Presidente ritiene che non sia giustificata la sua immediata applicazione nei casi in cui porterebbe ad una riduzione del trattamento economico attualmente attribuito e già definito nei contratti individuali di lavoro; viceversa la stessa dovrebbe portare all'adeguamento alla nuova misura negli altri casi.

In particolare il Presidente evidenzia che nel caso del Direttore dell'ARPAS, il trattamento economico del Direttore generale era parametrato al 70 % del trattamento retributivo previsto per i direttori generali di una ASL. Con l'introduzione da parte del legislatore nazionale di un fattore riduttivo del suddetto trattamento economico, tale retribuzione è finita per essere inferiore a quella prevista per i Direttori generali interni dell'Amministrazione regionale e, conseguentemente, anche di quella prevista per i dirigenti esterni.

Poiché nel caso di specie detto ruolo risulta attualmente ricoperto da un dirigente della Provincia di Cagliari, quindi

estraneo al sistema regione, il Presidente evidenzia che, considerato che il comma 1 dell'art. 16 della legge regionale n. 6 del 2006 è da ritenersi abrogato ai sensi del comma 3-quater dell'art. 28 della L.R. n. 31/1998 introdotto dall'art. 11 della L.R. n. 24/2014 in oggetto, il trattamento economico attribuito al suddetto Direttore generale debba essere adeguato con riferimento a quanto previsto per i dirigenti esterni dalla deliberazione della Giunta regionale n. 41/8 del 15 ottobre 2012 adottata in attuazione delle previsioni della L.R. 15 marzo 2012, n. 6, art. 3, comma 13 ed avente a riferimento criteri per la determinazione del trattamento economico dei direttori generali esterni con contratto a tempo determinato.

A tale proposito il Presidente, di concerto con gli Assessori della Difesa dell'Ambiente e dell'Igiene e Sanità e dell'Assistenza Sociale, considerata la provenienza da altro ente pubblico, temperata dalla perdita di opportunità professionali (il dirigente, al momento dell'incarico era direttore del Parco Naturale Regionale Molentargius Saline) ritiene congruo determinare nella misura del 10 % l'integrazione di cui al punto d) della citata deliberazione n. 41/8 del 15 ottobre 2012.

La Giunta regionale, udita la proposta del Presidente, di concerto con l'Assessore della Difesa dell'Ambiente e con l'Assessore dell'Igiene e Sanità e dell'Assistenza Sociale **DELIBERA**

di attribuire, per quanto esposto in premessa e secondo quanto previsto per i dirigenti esterni dalla deliberazione della Giunta regionale n. 41/8 del 15 ottobre 2012 adottata in attuazione delle previsioni della L.R. 15 marzo 2012, n. 6, art. 3, comma 13 ed avente a riferimento criteri per la determinazione del trattamento economico dei direttori generali esterni con contratto a tempo determinato, all'attuale Direttore generale dell'ARPAS, dirigente della Provincia di Cagliari Ing. Alessandro Sanna, una integrazione pari al 10 % di cui al punto d) della citata deliberazione n. 41/8 del 15 ottobre 2012.

Art. 8 bis

Valutazione delle performance

(Art.2 della LR.n.24/2014)

1. Nel sistema Regione le prestazioni dei dirigenti sono soggette a valutazione annuale, opportunamente graduata in base alle responsabilità effettivamente attribuite nonché alla verifica dei risultati raggiunti, anche al fine dell'erogazione della retribuzione di risultato. I sistemi di valutazione sono improntati a criteri di merito e di selettività tali da evitare la distribuzione di incentivi o trattamenti in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

2. In materia di valutazione delle performance individuali e organizzative, si applicano i principi previsti dalla legislazione vigente e, in particolare:

- a) effettivo grado di attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- b) raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- c) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- d) grado di difficoltà delle funzioni effettivamente esercitate;
- e) raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- f) qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- g) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- h) motivazione e capacità nel perseguire obiettivi nuovi e impegnativi;

- i) efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- j) qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- k) rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi e dello sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione.

3. I criteri e i parametri di cui al comma 2 sono dettagliati dalla Giunta regionale, sentita la Commissione consiliare competente.

4. La Giunta regionale stabilisce la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati, che rappresenta la soglia al di sotto della quale non è corrisposta alcuna retribuzione di risultato.

5. La valutazione e la misurazione dei risultati dei dirigenti di vertice del sistema Regione sono svolte da un organismo unico, indipendente ed esterno, il quale:

- a) esprime una propria proposta alla Giunta regionale o al competente organo dei singoli enti, agenzie, aziende e istituti, ai quali compete la valutazione finale e l'attribuzione dei premi di risultato;
- b) effettua un controllo a campione sulle valutazioni svolte dai dirigenti di vertice nei confronti dei dirigenti della struttura da essi diretta;
- c) fornisce supporto agli organi di cui alle lettere a) e b) nella definizione dei parametri di valutazione.

6. L'organismo di cui al comma 5 è nominato dalla Giunta regionale, su proposta dell'Assessore competente in materia di personale, ed è formato da tre componenti, dotati di requisiti di elevata professionalità ed esperienza, maturati nel campo del management e dei sistemi di valutazione del personale, con particolare riferimento al settore pubblico. Il compenso dei componenti è determinato dalla Giunta regionale ed i relativi oneri gravano sul capitolo di bilancio relativo al fondo di risultato dei dirigenti. Per l'esercizio delle funzioni l'organismo si avvale delle competenti strutture delle amministrazioni del sistema Regione.

7. Nel sistema Regione l'erogazione dei premi di risultato è comunque subordinata all'effettiva valutazione da parte degli organi competenti.

8. I principi di cui al comma 1 si applicano anche per la valutazione del personale non dirigenziale del sistema Regione, sulla base dei criteri stabiliti dalla Giunta regionale.

Legge Regionale 19 novembre 2014, n.24 - Articolo 2 - (Valutazione delle performance)

2. La valutazione delle performance dei dirigenti e dei dipendenti del sistema Regione, di cui all'articolo 8 bis della legge regionale n. 31 del 1998, come inserito dal comma 1, si applica a decorrere dal ciclo delle performance per l'anno 2015.

3. I principi di cui al comma 1 dell'articolo 8 bis della legge regionale n. 31 del 1998, come inserito dal comma 1 della presente legge, si applicano anche in relazione alla valutazione della performance per l'anno 2014.

DELIBERAZIONE N. 50/11 DEL 16.12.2014

Oggetto: Costituzione dell'Organismo unico di valutazione e di misurazione dei risultati dei dirigenti di vertice (OIV) e del Comitato dei Garanti del sistema Regione.

L'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione riferisce che l'articolo 2 della L.R. 25 novembre 2014, n. 24, ha introdotto l'articolo 8-bis nella L.R. 13 novembre 1998, n. 31, concernente la valutazione annuale delle prestazioni dei dirigenti del sistema Regione.

I commi 5 e 6 della citata disposizione prevedono che la valutazione e la misurazione dei risultati dei dirigenti di vertice

del sistema Regione siano proposte alla Giunta regionale da un organismo unico, indipendente ed esterno, formato da 3 componenti dotati di requisiti di elevata professionalità ed esperienza, maturati nel campo del management e dei sistemi di valutazione del personale, con particolare riferimento al settore pubblico. Tale organismo deve essere nominato dalla Giunta regionale su proposta dell'Assessore competente in materia di personale.

L'Assessore rappresenta alla Giunta che l'art. 8-bis della L.R. n. 31/1998, nel prevedere l'applicazione dei principi previsti dalla legislazione vigente in materia, rinvia al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. In particolare, l'articolo 14 di tale decreto prevede che ogni Amministrazione si debba dotare di un organismo di valutazione delle performance, i cui componenti restano in carica per tre anni e il cui incarico può essere rinnovato per una sola volta.

L'Assessore ritiene, pertanto, necessario che la Regione rispetti i requisiti ed i criteri già individuati dalla normativa statale per la nomina degli organismi indipendenti di valutazione delle performance (OIV), così come meglio specificati dalla deliberazione del 27 febbraio 2013, n. 12/2013, della Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT). Tali requisiti sono:

- avere la cittadinanza italiana o di un Paese dell'Unione Europea;
- avere età adeguata, tale che i componenti non siano alla soglia del collocamento a riposo o non abbiano superato la soglia dell'età della pensione di vecchiaia, ferma restando la possibilità di deroghe in considerazione delle specificità organizzative del sistema Regione;
- non rivestire, o non avere rivestito nei 3 anni antecedenti la nomina, incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni;
- non essere stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale;
- non avere svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive nel sistema Regione nei 3 anni antecedenti la nomina;
- non essere responsabili della prevenzione della corruzione presso il sistema Regione;
- non avere un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con i dirigenti di vertice nel sistema Regione, o con il vertice politico-amministrativo o, comunque, con l'organo di indirizzo politico-amministrativo del sistema Regione;
- non trovarsi, nei confronti del sistema Regione, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- non avere riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura;
- non essere magistrati o avvocati dello Stato che svolgono le funzioni nello stesso ambito territoriale del sistema Regione;
- non avere svolto, in maniera non episodica, attività professionale in favore o contro il sistema Regione;
- non essere stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente di organismi interni di valutazione della performance, comunque denominati, prima della scadenza del mandato;
- non essere revisori dei conti presso il sistema Regione;
- essere in possesso di conoscenze tecniche e capacità utili a favorire processi di innovazione all'interno del sistema Regione;

- essere in possesso di adeguata esperienza maturata all'interno del sistema Regione da parte di un componente dell'organismo;
 - essere in possesso di diploma di laurea specialistica, o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi, in Scienze economiche e statistiche, Giurisprudenza, Scienze politiche, o Ingegneria gestionale, nonché titoli riconosciuti equivalenti rilasciati in altri Paesi dell'Unione Europea. Per le lauree in discipline diverse è richiesto, altresì, un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette, nonché ai settori dell'organizzazione e della gestione del personale delle Pubbliche Amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione della performance. In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza lavorativa di cui al punto successivo;
 - essere in possesso dell'esperienza lavorativa di almeno 3 anni (o di almeno 5 anni, nel caso di componenti non in possesso dei titoli di studio universitari e post-universitari di cui al precedente punto), in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e della gestione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, ovvero nel campo giuridico-amministrativo;
 - avere adeguate competenze e capacità manageriali e relazionali;
 - avere una buona e comprovata conoscenza della lingua inglese e, se di cittadinanza non italiana, anche una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana;
 - avere buone e comprovate conoscenze informatiche.
- L'Assessore riferisce, inoltre, che la scelta dei componenti deve favorire il rispetto dell'equilibrio di genere.
- L'Assessore, infine, rappresenta alla Giunta la necessità di definire la procedura per l'individuazione dei componenti dell'Organismo unico e il compenso per essi previsto. Al fine di garantire la massima trasparenza, propone di predisporre un apposito avviso di selezione, nel quale sia prevista la nomina di una Commissione tecnica con il compito di formare l'elenco dei candidati in possesso dei requisiti professionali richiesti, tra i quali l'Assessore proponga i nominativi da sottoporre all'approvazione della Giunta regionale, previa acquisizione del parere della Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), secondo quanto previsto dall'articolo 14, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2009.
- L'Assessore, infine, rappresenta alla Giunta la necessità di costituire il Comitato dei Garanti, già previsto dall'art. 20, comma 12, della L.R. 11 maggio 2006, n. 4. Il Comitato è, infatti, organo di riesame, a richiesta dell'interessato, della valutazione individuale delle prestazioni dirigenziali. Esso è composto da un rappresentante eletto dai dirigenti del sistema Regione e da due esperti della materia, uno interno ed uno esterno all'Amministrazione regionale. La legge prevede che gli incarichi abbiano durata triennale e non prevede alcun compenso per il loro svolgimento.
- La Giunta regionale, udita e condivisa la proposta dell'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione, acquisito il parere favorevole di legittimità del Direttore generale dell'Organizzazione e del personale
- DELIBERA**
- di approvare i requisiti, indicati in premessa, richiesti per la nomina dei componenti dell'Organismo unico, indipendente ed esterno ex art. 8-bis della L.R. n. 31/1998;
 - di dare mandato all'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione di attivare, secondo le modalità indicate in premessa, la procedura per la selezione dei

componenti dell'Organismo unico, indipendente ed esterno ex art. 8-bis della L.R. n. 31/1998;

- di determinare il compenso di ciascuno dei componenti dell'Organismo unico in euro 15.000 lordi più l'eventuale rimborso spese, che graveranno sul capitolo di bilancio relativo al fondo di risultato dei dirigenti, per un importo massimo onnicomprensivo di euro 80.000;
- di dare mandato all'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione di attivare le procedure necessarie per la costituzione del Comitato dei Garanti di cui all'art. 20, comma 12, della L.R. n. 4/2006.

Il Direttore Generale **Il Vicepresidente**
Alessandro De Martini Raffaele Paci

Art.9 **Gestione delle risorse**

1. La Giunta regionale, il Presidente e gli Assessori periodicamente, e comunque entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio, anche sulla base delle proposte dei direttori generali, secondo le rispettive competenze provvedono:

- a) a definire gli obiettivi e i programmi da attuare, indicando le scale di priorità;
- b) a determinare le risorse finanziarie da destinare alle diverse finalità.

2. I direttori generali, sulla base delle risorse messe a loro disposizione ai sensi del comma 1, determinano i programmi operativi, affidandone la gestione ai direttori dei servizi.

3. I direttori generali verificano periodicamente con i direttori dei servizi lo stato di attuazione dei programmi ad essi assegnati e discutono con essi gli interventi eventualmente occorrenti per garantire il conseguimento degli obiettivi prefissati, ivi compresi i provvedimenti di mobilità del personale all'interno della direzione generale.

4. I direttori generali tengono costantemente informato il componente della Giunta regionale preposto al ramo dell'Amministrazione di cui la direzione fa parte sull'esito delle verifiche periodiche e sulle misure adottate per conseguire gli obiettivi prefissati.

5. Il Presidente, gli Assessori e la Giunta regionale valutano periodicamente la corrispondenza degli obiettivi realizzati con quelli assegnati e adottano le conseguenti determinazioni di rispettiva competenza, adeguando ove sia necessario obiettivi, programmi, scale di priorità e ripartizione delle risorse finanziarie.

Art.10 **Controllo interno di gestione**

1. Il controllo interno di gestione risponde alle seguenti finalità:

- a) verificare la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa alle prescrizioni e agli obiettivi stabiliti in disposizioni normative, negli atti di programmazione e nelle direttive emanate, secondo le loro competenze, dalla Giunta regionale, dal Presidente della Giunta, dagli Assessori e dagli organi di amministrazione degli enti;
- b) valutare, tenendo in considerazione anche il grado di soddisfazione degli utenti, la funzionalità degli uffici dell'Amministrazione e degli enti, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità nella gestione delle risorse attribuite ai dirigenti e la rispondenza delle determinazioni organizzative da essi adottate ai criteri indicati nell'art.4, fornendo anche elementi utili per l'adozione delle misure previste nei confronti dei responsabili della gestione;
- c) fornire gli elementi conoscitivi necessari al fine di collegare l'esito dell'attività di valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati all'allocazione annuale delle risorse.

2. Per l'attuazione del controllo interno di gestione è istituito un apposito ufficio che opera in posizione di autonomia presso l'Assessorato competente in materia di organizzazione e personale e dispone di una distinta dotazione organica.

3. L'ufficio:

- d) stabilisce annualmente, tenuto conto delle priorità eventualmente indicate dalla Giunta regionale, il piano delle rilevazioni dei costi, delle attività e dei prodotti, individuando le aree e le attività da sottoporre a controllo e gli specifici indicatori di efficacia, efficienza ed economicità da rilevare, nonché definendo i parametri e gli indici di riferimento da utilizzare nella valutazione comparativa dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'azione degli uffici dell'Amministrazione e degli enti;
- e) rileva ed elabora i dati occorrenti per il controllo di gestione; a tal fine l'ufficio ha accesso ai documenti amministrativi, può richiedere alle direzioni generali, ai servizi e alle altre unità organizzative, oralmente o per iscritto, qualsiasi atto o notizia e può effettuare accertamenti diretti;
- f) riferisce periodicamente i risultati dell'attività di controllo ai competenti organi di direzione politica, ai fini della verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati, ed ai dirigenti delle strutture sottoposte al controllo, affinché questi abbiano gli elementi necessari per valutare l'andamento della gestione degli uffici di cui sono responsabili;
- g) redige entro il 30 aprile di ogni anno un referto di sintesi sui risultati dell'attività di controllo e lo trasmette al Presidente della Giunta, che sottopone il referto alla valutazione della Giunta e ne invia copia per conoscenza al Consiglio regionale.

Art.11 **Direzione dell'ufficio del controllo interno di gestione** *(come modificato dall'art.20 della LR..n.7/2005)*

1. Alla direzione dell'ufficio del controllo interno di gestione è preposta una commissione composta da tre esperti di indiscussa autonomia professionale, estranei all'Amministrazione ed agli enti, ad uno dei quali è attribuita la funzione di presidente.

2. La commissione è nominata con decreto del Presidente della Giunta regionale, su conforme deliberazione della Giunta medesima, adottata su proposta dell'Assessore competente in materia di personale, che la formula previa pubblicazione sul Bollettino ufficiale della Regione e su almeno due quotidiani a diffusione nazionale di un invito a presentare candidature. Prima di presentare la proposta alla Giunta, l'Assessore acquisisce su di essa il parere della Commissione consiliare competente in materia di personale, che è tenuta ad esprimerlo entro trenta giorni, decorsi i quali si prescinde dal parere. Col medesimo decreto con cui si procede alla nomina dei commissari è individuato il commissario cui è attribuita la funzione di presidente.

3. Gli esperti devono avere i seguenti requisiti:

- a) elevata e documentata esperienza professionale nel settore dell'analisi e del controllo di gestione di sistemi organizzativi complessi;
- b) ovvero, elevata e documentata competenza scientifica nel medesimo settore, desunta dal corso di studi, dallo svolgimento di attività didattiche o di ricerca nelle Università o in altre istituzioni di alta qualificazione nonché dalle pubblicazioni scientifiche.

4. Non possono far parte della commissione di direzione del servizio del controllo di gestione coloro che rivestano cariche pubbliche elettive ovvero cariche in partiti politici o in sindacati ovvero abbiano rivestito le suddette cariche nei dodici mesi precedenti la nomina.

5. Il rapporto di lavoro dei componenti della commissione con l'Amministrazione è regolato da contratto quadriennale di diritto privato ed ha carattere pieno ed esclusivo.

TITOLO II

ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DOTAZIONE ORGANICA

Art.12

Strutture organizzative

(come modificato dall'art.20 della LR..n.7/2005)

1. L'Amministrazione è organizzata in direzioni generali e servizi.

2. Le direzioni generali sono le strutture organizzative di primo grado dell'Amministrazione e sono sovraordinate ai servizi.

3. I servizi sono strutture organizzative di secondo grado, costituite per l'esercizio anche decentrato di funzioni omogenee, affini o complementari di carattere permanente o continuativo.

4. I servizi possono essere articolati in ulteriori unità organizzative di livello inferiore, al fine di un'ottimale distribuzione delle responsabilità o per esigenze di decentramento.

5. I servizi e le loro articolazioni organizzative rispondono ai seguenti criteri:

- a) organicità della struttura per attività omogenee e complementari;
- b) razionalizzazione della distribuzione delle competenze, al fine di eliminare sovrapposizioni e duplicazioni;
- c) rilevanza, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, delle attività svolte e delle risorse umane e materiali assegnate.

6. Alle direzioni generali e ai servizi sono preposti dirigenti.

7. Alle ulteriori unità organizzative sono preposti dipendenti di qualifiche funzionali inferiori a quella di dirigente.

Art. 13

Strutture dell'Amministrazione regionale

(come sostituito dall'art.3 della LR.n.24/2014)

1. La Giunta regionale definisce le linee fondamentali dell'organizzazione amministrativa della Regione.

2. Il numero massimo delle direzioni generali è determinato in ventiquattro.

3. In ciascun assessorato è istituita almeno una direzione generale. Fermo restando il numero massimo di cui al comma 2, nella Presidenza può essere istituito un numero di direzioni generali fino al 30 per cento di quelle istituite.

4. Al fine di adeguare l'organizzazione dell'Amministrazione agli obiettivi di governo, le direzioni generali sono istituite, modificate e soppresse con decreto del Presidente della Regione, previa conforme deliberazione della Giunta regionale, su proposta dell'Assessore competente in materia di organizzazione e di personale.

5. I direttori generali dispongono di un ufficio per le attività di segreteria e di supporto alla verifica dei programmi della direzione.

6. La dotazione organica dirigenziale è definita dalla Giunta regionale tenendo conto del fabbisogno connesso agli obiettivi e alle risorse assegnati alle direzioni generali, ai servizi e alle unità di progetto.

7. I servizi sono istituiti, modificati o soppressi con decreto dell'Assessore competente per materia, su proposta del direttore generale, sulla base dei criteri stabiliti dalla Giunta regionale ai sensi del comma 6.

8. Le articolazioni organizzative di livello non dirigenziale sono istituite, modificate o soppresse con provvedimento del direttore generale responsabile della struttura previo parere del direttore di servizio competente. Non possono essere istituite articolazioni le cui indennità non trovino copertura nel fondo

assegnato alla direzione generale interessata per la retribuzione delle funzioni di coordinamento e di responsabilità.

9. Ai fini dell'organizzazione interna degli uffici, dell'affidamento degli incarichi di coordinamento di livello non dirigenziale, della creazione e gestione delle unità di progetto di cui all'articolo 26, dell'individuazione delle necessità della pianta organica, dell'analisi del fabbisogno formativo, nonché di una più efficiente generale gestione delle risorse umane, è istituita la banca dati delle competenze di tutto il personale regionale. Nella banca dati confluiscono i curricula dei dipendenti autocertificati e compilati attraverso l'utilizzo di appositi software, con l'identificazione delle esperienze lavorative, svolte anche non all'interno dell'Amministrazione regionale, nonché il percorso di studi e formativo lungo tutto l'arco della vita. Il popolamento della banca dati e le ricerche al suo interno sono realizzati secondo la massima trasparenza a tutela del buon andamento dell'Amministrazione regionale e di tutti i lavoratori e possono avvenire anche mediante l'uso di parole chiave e/o sezioni di argomenti."

Art. 13 bis

Comitato di coordinamento delle direzioni generali

(Articolo 4 della LR.n.24/2014)

1. Al fine di assicurare il coordinamento dell'azione amministrativa tra le strutture organizzative della Regione, è istituito il Comitato di coordinamento delle direzioni generali.

2. Il comitato è composto dai direttori generali ed è presieduto dal Presidente della Regione o da un suo delegato.

3. Il comitato esprime pareri alla Giunta regionale in merito:

- a) alla definizione dei procedimenti che richiedono integrazione e apporti intersettoriali;
- b) alle esigenze organizzative per il funzionamento delle direzioni."

Art.14

Posizioni dirigenziali ispettive

(come sostituito dall'art.5 della LR.n.24/2014)

1. Il contingente numerico dei dirigenti ispettori di cui all'articolo 27 è determinato con decreto del Presidente della Regione, previa conforme deliberazione della Giunta regionale, su proposta dell'Assessore competente in materia di organizzazione e di personale.

Art. 15

Piano del fabbisogno di personale - Dotazioni organiche

(come sostituito dall'art.6 della LR.n.24/2014)

1. La Giunta regionale, su proposta dell'Assessore competente in materia di personale, sentiti gli assessori competenti, determina e aggiorna le dotazioni organiche dell'Amministrazione regionale e, di concerto con l'Assessore competente in materia ambientale, del Corpo forestale e di vigilanza ambientale. Sulla base delle dotazioni organiche così determinate, la Giunta regionale approva il Piano triennale del fabbisogno del personale.

2. Il Piano, in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto dei vincoli di spesa stabiliti dal bilancio pluriennale, quantifica le risorse umane necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali e ne prevede la ripartizione tra le direzioni generali in modo funzionale al conseguimento degli obiettivi dell'azione di governo."

Legge Regionale 14 aprile 2005, n.7 – Articolo 15 - Disposizioni sugli organici e le assunzioni

1. Per l'anno 2005, e comunque sino all'attuazione del processo di trasferimento di funzioni alle autonomie locali e di riordino delle competenze degli organi di governo regionale, la

dotazione organica complessiva dell'Amministrazione di cui al comma 1 dell'articolo 15 della legge regionale n. 31 del 1998, è determinata nel numero corrispondente al personale comunque in servizio alla data del 31 dicembre 2004, aumentato dei posti relativi a particolari figure professionali da assumere, nei limiti delle risorse disponibili, per garantire specifici fabbisogni e fatti salvi gli inquadramenti da disporre ai sensi degli articoli 2 e 3 della legge regionale n. 11 del 2002 nonché quelli previsti dalla presente legge. Con il procedimento del citato articolo 15 della legge regionale n. 31 del 1998, sono rideterminate le dotazioni delle direzioni generali e attivato il conseguente processo di mobilità del personale.

2. La disposizione del comma 1 si applica agli enti regionali di cui all'articolo 69 della legge regionale n. 31 del 1998 e successive modifiche ed integrazioni; gli atti di determinazione delle dotazioni organiche sono soggetti alla approvazione della Giunta regionale.

3. Per sopperire alle esigenze connesse ai compiti in materia di finanza e contabilità e di tutela del suolo e dell'ambiente, l'Amministrazione regionale è autorizzata ad inquadrare a tempo indeterminato i dipendenti assunti a termine, ai sensi dell'articolo 10 della legge regionale n. 7 del 2002, il cui rapporto di lavoro sia stato rinnovato o prorogato per un periodo pari al primo, a condizione che l'assunzione stessa sia stata disposta a seguito di procedure concorsuali pubbliche conformi ai principi della legge regionale n. 31 del 1998, e che le figure professionali dei medesimi siano coerenti rispetto alla programmazione triennale di reclutamento di cui all'articolo 1 della legge regionale n. 11 del 2002. L'inquadramento ha luogo nella categoria equivalente alla qualifica professionale per la quale sono stati indetti i concorsi e nel primo livello retributivo della categoria medesima con il riconoscimento dell'anzianità del servizio regionale resa con rapporto a tempo determinato.

4. Nei confronti dei dipendenti inquadrati a tempo indeterminato e di quelli da inquadrare ai sensi del comma 1 è riconosciuta l'anzianità di servizio regionale reso con rapporto di lavoro a tempo determinato. Agli effetti del comma 2 dell'articolo 70 della legge regionale n. 31 del 1998, nei confronti dei dipendenti a tempo indeterminato assunti successivamente alla data di sottoscrizione del primo contratto collettivo regionale di lavoro, si applica l'articolo 8 della legge regionale 15 gennaio 1991, n. 6 (Incremento della dotazione organica del ruolo unico regionale, norme sui concorsi e sui requisiti per l'accesso agli impieghi e altre norme in materia di personale dell'amministrazione regionale e dell'Azienda forestale demaniali della Regione sarda), se la procedura concorsuale a base dell'assunzione ha avuto inizio in data anteriore alla sottoscrizione del contratto collettivo medesimo.

5. Nei confronti dei dipendenti regionali a tempo indeterminato, assunti in base a procedure concorsuali che hanno avuto inizio anteriormente alla data di sottoscrizione del primo contratto collettivo regionale di lavoro e che si sono concluse posteriormente, sono riconosciuti, dal momento della loro assunzione, la categoria professionale ed i livelli retributivi per i quali sono state indette le relative procedure concorsuali, applicando la disciplina transitoria dell'inquadramento.

6. I titoli di studio per l'accesso alle tre aree di classificazione del personale del Corpo forestale e di vigilanza ambientale sono stabiliti nel diploma di istruzione media di secondo grado per le aree A (agenti) e B (sottufficiali) e nel diploma di laurea per l'area C (ufficiali). Le ulteriori specificazioni sono stabilite nei bandi di concorso. I concorsi per il reclutamento nel Corpo forestale e di vigilanza ambientale, indetti anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge, restano disciplinati dalle norme vigenti al tempo dell'indizione.

7. Nel comma 7 dell'articolo 18 della legge regionale n. 6 del 2004, la frase "I termini previsti ai commi 9 e 13 bis

dell'articolo 77 della legge regionale n. 31 del 1998, sono prorogati di tre anni. "è sostituita dalla seguente:

"Il termine previsto nel comma 9 dell'articolo 77 della legge regionale n. 31 del 1998, è prorogato sino al 30 giugno 2005 per la copertura di un contingente di posti non superiore a quello indicato nella disposizione medesima, nell'ambito della dotazione organica dirigenziale."

8. Per l'anno 2005 sono sospese, nell'Amministrazione regionale e negli enti, le assunzioni di personale delle categorie A, B e C.

Art. 15 bis

Variazione dei contingenti organici delle direzioni generali (Articolo 7 della LR.n.24/2014)

1. I contingenti organici di ciascuna direzione generale di cui all'articolo 15, comma 1, ferma la dotazione organica complessiva dell'Amministrazione, possono essere modificati con decreto dell'Assessore competente in materia di organizzazione e personale su conforme deliberazione della Giunta regionale, in seguito a:

- a) trasferimenti o modifiche delle competenze;
- b) interventi di riorganizzazione o razionalizzazione dei processi di lavoro;
- c) cessazioni dal servizio o collocamenti in aspettativa a tempo indeterminato;
- d) esigenze di riequilibrio dei contingenti conseguenti alle attività di cui alle lettere a), b) e c);
- e) su motivata proposta degli assessori competenti per materia.

2. La direzione generale competente in materia di personale, a seguito dell'emanazione del decreto di cui al comma 1, dandone adeguata pubblicità, attiva prioritariamente procedure di trasferimento a domanda e, in mancanza di richieste, d'ufficio."

Art. 16

Strutture organizzative e dotazioni organiche degli enti, delle agenzie, delle aziende e degli istituti (Articolo 8 della LR.n.24/2014)

1. Gli enti, le agenzie, le aziende e gli istituti del sistema Regione definiscono l'organizzazione degli uffici e le dotazioni organiche attenendosi alle disposizioni del presente Titolo, a eccezione di quelle concernenti gli organi d'indirizzo politico. Qualora, con riguardo alla loro dimensione e alla complessità organizzativa risulti adeguata l'istituzione di una sola posizione dirigenziale questa svolge le funzioni di cui agli articoli 23 e 24.

2. Gli atti adottati ai sensi del presente articolo rientrano, ai fini dell'esercizio del controllo preventivo, tra quelli indicati dall'articolo 3, comma 1, lettera e) della legge regionale 15 maggio 1995, n. 14 (Indirizzo, controllo, vigilanza e tutela sugli enti, istituti e aziende regionali).

3. Nelle agenzie AGRIS, ARGEA, LAORE e nell'azienda AREA è prevista una sola direzione generale e, fermo restando quanto previsto dal secondo periodo del comma 1, i servizi costituiscono le uniche articolazioni organizzative di livello dirigenziale.

4. Fino all'approvazione della legge regionale di riordino degli enti locali, in tutti i territori delle otto circoscrizioni elettorali di Cagliari, Carbonia-Iglesias, Medio Campidano, Nuoro, Ogliastra, Olbia-Tempio, Oristano e Sassari, corrispondenti a quelle risultanti alla data delle elezioni per il rinnovo del Consiglio regionale dell'anno 2009, è comunque mantenuta la presenza delle attuali articolazioni organizzative anche di livello dirigenziale del sistema Regione."

Art.17

Coordinamento delle iniziative in materia di uffici e personale

1. Gli schemi dei provvedimenti legislativi e regolamentari e gli altri atti contenenti disposizioni in materia di organizzazione degli uffici o in materia di personale comunque sottoposti alle deliberazioni della Giunta, nonché i provvedimenti di competenza dei componenti della Giunta regionale incidenti nelle medesime materie, sono rispettivamente proposti alla Giunta o adottati previa intesa con l'Assessore competente in materia di personale.

Art.18

Soppressione di competenze di organi collegiali e modifiche alle norme sul comitato amministrativo del FITQ

1. Sono soppresse le competenze relative all'organizzazione degli uffici e del lavoro e alla gestione del personale di commissioni, comitati e collegi comunque denominati, non previsti dalla presente legge, operanti presso l'Amministrazione e gli enti in forza di leggi, regolamenti e atti amministrativi. Sono fatti salvi il comitato amministrativo e il collegio dei revisori del Fondo per l'integrazione del trattamento di quiescenza, di previdenza e di assistenza del personale dipendente dall'Amministrazione regionale, di cui alla legge regionale 5 maggio 1965, n.15, modificata dalla legge regionale 3 novembre 1995, n.27, e i corrispondenti organi degli enti.

2. Le lettere a) e b) del primo comma dell'art.14 della legge regionale n.15 del 1965, come modificato dall'art.2 della legge regionale n.27 del 1995, sono sostituite dalle seguenti:

- "a) dal direttore della direzione generale competente in materia di personale, che lo presiede;
b) dal direttore della direzione generale competente in materia di riforma della Regione;"

3. I commi secondo e terzo dell'art.14 della legge regionale n.15 del 1965, come modificati dall'articolo 2 della legge regionale n.27 del 1995, sono sostituiti dai seguenti:

"2. I componenti di cui al precedente comma, nei casi di assenza, impedimento o vacanza, sono sostituiti da coloro che ne fanno le veci e, nel caso dei rappresentanti del personale di cui alle lettere e) ed f), dai supplenti appositamente designati.

4. I componenti di cui alle lettere e) ed f) ed i relativi supplenti, sono nominati dall'Assessore del Personale su designazione delle Organizzazioni di Categoria maggiormente rappresentative."

Art.19

Relazione annuale sullo stato e i costi dell'organizzazione amministrativa regionale

1. Contestualmente alla proposta di bilancio annuale la Giunta regionale presenta al Consiglio una relazione sullo stato e i costi dell'organizzazione amministrativa regionale, con particolare riferimento, per l'Amministrazione e gli enti, a:

- a) istituzione, accorpamento e soppressione dei servizi e delle loro articolazioni organizzative;
- b) iniziative per la diffusione delle nuove tecnologie di comunicazione e di automazione delle attività amministrative;
- c) andamento dei costi per l'acquisto, la costruzione, la locazione e la manutenzione delle sedi degli uffici regionali;
- d) programmi di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione del personale;
- e) stato dell'organico, con la evidenziazione della sua composizione per sessi, della quota di rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, delle unità di personale in posizione di comando, di distacco e di aspettativa per mandato politico o sindacale;
- f) programmi di mobilità e di copertura delle vacanze d'organico;
- g) andamento delle spese per il personale dipendente;
- h) quantificazione dei costi per l'acquisizione di prestazioni lavorative mediante contratti di collaborazione, mediante

affidamenti di consulenze, studi e progettazioni, ovvero mediante convenzioni con altri enti pubblici o privati per l'istruttoria di pratiche e lo svolgimento di attività amministrative per conto della Regione, distinguendo le spese per attività occasionali o di carattere straordinario e le spese aventi carattere ordinario o continuativo.

Art.20

Uffici per le relazioni col pubblico

1. Nell'art.5 della legge regionale 15 luglio 1986, n.47 (Norme sul diritto di accesso ai documenti amministrativi della Regione Sardegna), dopo il secondo comma sono aggiunti i seguenti:

2 bis. L'ufficio per le relazioni con il pubblico istituito presso la Presidenza della Giunta attua iniziative di comunicazione di pubblica utilità, al fine di assicurare la conoscenza di normative, servizi e strutture, ivi comprese le iniziative in materia di relazioni con il pubblico realizzate nell'ambito degli altri rami dell'Amministrazione.

2 ter. Il medesimo ufficio inoltre coordina le attività degli uffici per le relazioni con il pubblico istituiti presso gli altri rami dell'Amministrazione, presso l'Azienda delle foreste demaniali e presso gli enti."

TITOLO III DIRIGENZA

Art.21

Qualifica dirigenziale e relative funzioni, soppressione delle funzioni di studio, ricerca e consulenza

(come modificato dall'art.9 della Lr.n.24/2014 e dall'art.1 della Lr.n.21/2018)

1. I dirigenti del comparto di contrattazione regionale appartengono ad un ruolo unico e sono inquadrati in un'unica qualifica.

1 bis. La struttura dell'Amministrazione regionale competente in materia di personale provvede all'assegnazione e alla mobilità dei dirigenti tra le amministrazioni del sistema Regione per garantire l'efficienza dell'azione amministrativa."

2. In ciascuna struttura organizzativa, il dirigente preposto alla struttura di più elevato livello è, limitatamente alla durata della preposizione, sovraordinato al dirigente preposto a quella di livello inferiore, eccezion fatta per i dirigenti che rispondono direttamente agli organi politici.

3. Ai dirigenti competono funzioni:

- a) di direzione generale;
- b) di direzione di servizio;
- c) di vigilanza e ispettive;
- d) *abrogato da art.8 LR.n.24/2014.*

4. I dirigenti esercitano le funzioni loro attribuite nel rispetto della legge, dei regolamenti e degli atti di indirizzo emanati dalla Giunta, dal Presidente e dagli Assessori.

5. I dirigenti hanno l'obbligo di esprimere al Presidente della Giunta o all'Assessore ovvero al dirigente sovraordinato il loro dissenso per le direttive e i provvedimenti ritenuti illegittimi; hanno inoltre la facoltà di esprimere il loro parere per ragioni attinenti al merito. Su ordine scritto, essi sono tenuti a dare attuazione alle direttive e ai provvedimenti per i quali abbiano espresso il loro dissenso, qualora non si tratti di atti vietati dalla legge penale.

6. Il Presidente della Giunta e gli Assessori non possono revocare, riformare, riservare o avocare a sé o altrimenti adottare provvedimenti o atti di competenza dei dirigenti. In caso di inerzia o ritardo essi possono fissare un termine perentorio entro il quale il dirigente deve adottare gli atti o i provvedimenti. Qualora l'inerzia permanga, essi possono nominare un commissario ad acta. Il Presidente della Giunta e gli Assessori possono altresì nominare, previa contestazione, un commissario ad acta in caso di grave inosservanza delle direttive generali da

parte del dirigente competente, che determinino pregiudizio per l'interesse pubblico. Nei casi di urgenza si può prescindere dalla contestazione. Dei provvedimenti di nomina dei commissari ad acta adottati dagli Assessori è data contestuale comunicazione al Presidente della Giunta.

7. Gli atti adottati dai dirigenti sono denominati "determinazioni". Le determinazioni adottate dai direttori generali e dai dirigenti ispettori sono definitive. Contro le determinazioni adottate dagli altri dirigenti è dato ricorso al competente direttore generale, che decide in via definitiva.

8. Il Presidente della Giunta e gli Assessori hanno facoltà di procedere in ogni tempo all'annullamento d'ufficio, per motivi di legittimità, delle determinazioni adottate dai dirigenti degli uffici afferenti al ramo di amministrazione cui essi sono preposti, ove sussista un interesse pubblico attuale all'annullamento.

9. Le determinazioni adottate dai dirigenti devono essere comunicate al competente componente della Giunta, con le modalità dal medesimo determinate. Le determinazioni comprese nelle categorie specificate in apposito decreto del Presidente della Giunta, emanato su conforme deliberazione della Giunta medesima, sono pubblicate, anche per estratto, nel Bollettino ufficiale della Regione.

Art.22

Responsabilità dirigenziale

1. I dirigenti sono responsabili del risultato dell'attività svolta in dipendenza delle funzioni loro conferite, della realizzazione dei programmi loro affidati e dei risultati della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa.

2. L'inosservanza delle direttive e i risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa sono contestati con atto scritto:

- a) del componente della Giunta competente nel ramo dell'Amministrazione nei confronti del direttore generale e del dirigente che risponde direttamente all'organo politico;
- b) del Presidente della Giunta nei confronti del dirigente ispettore;
- c) del direttore generale nei confronti dei restanti dirigenti.

3. Al dirigente devono essere in ogni caso assicurati l'assegnazione di un termine non inferiore a 10 giorni per la presentazione di controdeduzioni e giustificazioni, nonché l'accesso alla documentazione che possa risultare utile per lo svolgimento della sua difesa.

4. L'accertamento delle responsabilità deve tener conto, anche sulla base delle risultanze obiettivamente emergenti dai controlli di gestione effettuati ai sensi dell'articolo 10, delle condizioni organizzative ed ambientali, se tempestivamente segnalate, oltre che della disponibilità di mezzi e di personale che possano aver influito sull'esercizio delle funzioni dirigenziali.

5. L'accertata responsabilità dirigenziale per l'inosservanza delle direttive o il risultato negativo della gestione comporta, in relazione alla sua gravità:

- a) la revoca dell'incarico e la destinazione ad altro incarico di pari livello;
- b) la revoca dell'incarico e la destinazione ad altro incarico di livello inferiore, con l'esclusione dal conferimento di incarichi di livello dirigenziale corrispondente a quello revocato per un periodo non inferiore a due anni;
- c) il collocamento a disposizione, con la privazione del trattamento economico accessorio, per un periodo massimo di un anno;
- d) il recesso dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del Codice civile e dei contratti collettivi.

6. Gli eventuali provvedimenti sanzionatori sono adottati dalla Giunta regionale su proposta dell'Assessore competente in materia di personale.

7. Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di responsabilità previste per tutti i dipendenti regionali.

Art.23

Compiti del dirigente

(come modificato dall'art.2 della LR.n.6/2000)

1. Il dirigente:

- a) cura la combinazione ottimale delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e temporali assegnategli, allo scopo di perseguire l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa;
- b) controlla costantemente il grado di raggiungimento dei risultati, identificando gli scostamenti rispetto agli obiettivi assegnati ed agendo per la soluzione dei problemi che sorgono;
- c) promuove la semplificazione e l'ottimizzazione delle procedure e l'innovazione, anche facilitando l'adozione di modalità sperimentali nella realizzazione delle attività;
- d) favorisce l'integrazione della propria struttura nel sistema amministrativo regionale e la comunicazione con i diversi soggetti, istituzionali e non, interessati alla sua attività;
- e) promuove e incentiva la crescita professionale e la motivazione delle risorse umane impegnate nella struttura;
- f) *abrogata*;
- g) svolge i procedimenti disciplinari di competenza.

Art.24

Compiti del direttore generale

(come modificato dall'art.2 della LR.n.6/2000)

1. Il dirigente cui sono conferite funzioni di direttore generale, oltre a quanto previsto dall'articolo 23:

- a) collabora con gli organi di direzione politica, esprimendo pareri, formulando proposte e fornendo le informazioni utili per la decisione;
- b) cura l'attuazione delle direttive generali, dei piani e dei programmi definiti dagli organi di direzione politica, affidandone di norma la gestione ai direttori dei servizi, in conformità alle rispettive competenze, e ripartendo fra di essi le risorse strumentali assegnate alla direzione generale;
- c) dirige, controlla e coordina l'attività dei direttori dei servizi e degli altri dirigenti facenti capo alla direzione generale cui è preposto, anche con potere sostitutivo in caso di inerzia;
- d) propone la promozione e la resistenza alle liti e le relative conciliazioni, rinunce e transazioni;
- e) richiede i pareri agli organi consultivi dell'Amministrazione e risponde ai rilievi degli organi di controllo sugli atti di competenza;
- f) decide sui ricorsi gerarchici contro gli atti e i provvedimenti amministrativi non definitivi dei dirigenti;
- g) tenuto conto delle risultanze emergenti dalla periodica rilevazione dei carichi di lavoro e sentiti i direttori dei servizi, assegna e trasferisce ai medesimi servizi o direttamente alla direzione generale il personale a questa attribuito;
- h) adotta gli atti di competenza inerenti l'organizzazione e la gestione del personale e, nel rispetto dei contratti collettivi, provvede all'attribuzione dei trattamenti economici accessori per quanto di competenza.

Art.25

Compiti del direttore di servizio

(come modificato dall'art.2 della LR.n.6/2000)

1. Il dirigente cui sono conferite funzioni di direttore di servizio, oltre a quanto previsto dall'articolo 23:

- a) collabora con il direttore generale sovraordinato, formulando proposte e fornendo informazioni utili alla definizione dei programmi da realizzare e alla determinazione dei criteri generali di organizzazione degli uffici;

- b) cura la gestione delle attività di competenza del servizio e degli altri compiti ad esso delegati dal direttore generale, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;
- c) dirige, coordina e controlla l'attività degli uffici che da esso dipendono;
- d) nel rispetto dei contratti collettivi, provvede all'attribuzione dei trattamenti economici accessori per quanto di competenza;
- e) identifica, in base alla legge regionale 22 agosto 1990, n. 40, i responsabili dei procedimenti che fanno capo al servizio e vigila, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia, sul rispetto dei termini e degli altri adempimenti di loro competenza e sull'attuazione delle norme in materia di regolarità, pubblicità, trasparenza e partecipazione nei procedimenti amministrativi;
- e1) richiede i pareri alle strutture interne al ramo di amministrazione di appartenenza;
- e2) nelle materie di competenza del servizio svolge le funzioni attribuite dalla Legge 24 novembre 1981, n.689, all'autorità competente a ricevere i rapporti sulla violazione delle disposizioni per le quali è prevista una sanzione amministrativa e dirige le attività di accertamento, contestazione e notifica.

Art. 26

Unità di progetto

(Compiti del dirigente assegnato a studi e ricerche)
(Come sostituito dall'art. 10 della LR.n.24/2014 e come modificato dall'art.2 della lr.n.21/2018)

1. Senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio regionale, possono essere costituite Unità di progetto per il conseguimento di obiettivi specifici, anche intersettoriali, coordinate da personale dirigente del sistema Regione ovvero da dipendenti in possesso dei requisiti per l'accesso alla qualifica dirigenziale, individuati con le modalità di cui all'articolo 28, comma 4 quater.

2. La Giunta regionale stabilisce i criteri di funzionamento, la composizione, le modalità di formazione e di conferimento delle funzioni, la durata delle Unità di progetto e ne individua gli obiettivi.

3. Al personale non dirigente preposto al coordinamento delle Unità di cui al comma 1 è riconosciuta una indennità aggiuntiva equiparata alla retribuzione di posizione spettante al direttore di servizio e alla relativa retribuzione di risultato commisurata al raggiungimento degli obiettivi *(Sentenza Corte Costituzionale n.154 del 21.6.2019 (BURAS n.29 del 27.6.2019) dichiarazione di incostituzionalità dell'articolo 2 della Legge Regionale 18 giugno 2018 n. 21, avente ad oggetto "Misure urgenti per il reclutamento del personale nel sistema regione. Modifiche alla legge regionale n. 31 del 1998, alla legge regionale n. 13 del 2006, alla legge regionale n.36 del 2013 e alla legge regionale n.37 del 2016"*

La Corte Costituzionale

1) dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 2 della legge della Regione Sardegna 18 giugno 2018, n. 21 (Misure urgenti per il reclutamento di personale nel sistema Regione. Modifiche alla legge regionale n. 31 del 1998, alla legge regionale n. 13 del 2006, alla legge regionale n. 36 del 2013 e alla legge regionale n. 37 del 2016);

Legge Regionale 23 dicembre 2019, n. 24 - Norme per l'attivazione di un piano straordinario per il disbrigo delle pratiche arretrate relative a premi, contributi ed erogazioni di qualsiasi natura nel settore agricolo

Art. I – Finalità

1. Per il disbrigo delle pratiche arretrate relative a premi, contributi ed erogazioni di qualsiasi natura nel settore agricolo

fino all'annualità 2019 compresa, l'agenzia ARGEA d'intesa con l'agenzia LAORE definisce e realizza un piano straordinario tramite l'impiego prioritario del proprio personale e di quello reso disponibile, nei contingenti richiesti, dall'Agenzia LAORE.

2. Il piano ha una durata di dodici mesi ed è attuato con determinazioni delle direzioni generali delle agenzie di cui al comma 1, utilizzando gli istituti incentivanti connessi ai risultati ottenuti ovvero lo straordinario a favore del personale in esso impegnato, anche attraverso deroghe stabilite in sede contrattuale.

3. L'attuazione del piano è monitorata da apposita unità di progetto istituita ai sensi dell'articolo 26 della legge regionale 13 novembre 1998, n. 31 (Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione). I risultati del monitoraggio sono trasmessi dalla Giunta regionale al Consiglio regionale con cadenza bimestrale.

4. La Giunta regionale, con propria deliberazione, secondo le procedure previste dalla contrattazione collettiva, ripartisce e assegna alle agenzie di cui al comma 1 le risorse necessarie a finanziare il piano.

Art. 2 - Norma finanziaria

1. Nell'ambito delle risorse già stanziare ai sensi della legge regionale 8 agosto 2006, n. 13 (Riforma degli enti agricoli e riordino delle funzioni in agricoltura. Istituzione delle Agenzie AGRIS Sardegna, LAORE Sardegna e ARGEA Sardegna) una quota pari ad euro 1.000.000 è destinata, per l'anno 2020, all'attuazione della presente legge (missione 16 - programma 01 - titolo 1).

Art.27

Compiti del dirigente ispettore

1. Il dirigente cui sono conferite funzioni di vigilanza e ispettive effettua ordinariamente, sulla base delle direttive della Giunta regionale e secondo programmi di attività definiti collegialmente dagli ispettori, ispezioni presso l'amministrazione e gli enti, volte ad accertare la regolare applicazione delle leggi e dei regolamenti e la regolarità amministrativo-contabile, nonché l'adeguata e corretta utilizzazione del personale e l'andamento generale dell'ufficio sottoposto a ispezione, tenendo anche conto delle segnalazioni dell'utenza e delle organizzazioni di categoria.

2. Il dirigente ispettore provvede altresì, su disposizione o autorizzazione del Presidente della Giunta, alle inchieste e alle ispezioni di carattere straordinario che si renda necessario effettuare in determinati uffici dell'Amministrazione e degli enti.

3. Nello svolgimento delle attività ispettive egli ha il potere di verificare ed acquisire atti e di ricevere testimonianze, delle quali redige processo verbale. Qualora l'ufficio oggetto dell'ispezione rifiuti l'esibizione di particolari atti o documenti, il dirigente ispettore ne riferisce immediatamente al Presidente della Giunta.

4. Al termine degli accertamenti, il dirigente ispettore riferisce al Presidente della Giunta l'esito dell'ispezione o dell'inchiesta affidatagli, segnalando tutte le irregolarità accertate e formulando proposte sui provvedimenti da adottare. In caso di urgenza propone immediatamente agli organi competenti i provvedimenti necessari per eliminare gli inconvenienti rilevati. Trasmette inoltre alla direzione generale del personale copia della relazione ispettiva, per le parti concernenti le disfunzioni riscontrate nell'organizzazione degli uffici e nella gestione del personale, e comunica tutti i fatti che possono dar luogo a provvedimenti disciplinari.

5. Il dirigente ispettore che, nell'esercizio delle sue funzioni, rilevi fatti costituenti reato, per la cui punibilità non sia prescritta querela dell'offeso, è tenuto a farne rapporto direttamente alla competente autorità giudiziaria ai sensi dell'art.331 del codice di procedura penale.

6. Il dirigente ispettore con maggior anzianità di servizio dirige la struttura di supporto dell'attività ispettiva e coordina i dirigenti ispettori, fermo restando che degli incarichi loro affidati essi rispondono direttamente al Presidente della Giunta.

Art.28

Attribuzione delle funzioni dirigenziali

(come modificato dall'art.3 della LR.n.6-2000, dall'art.20 della LR..n.7-2005, dall'art.20 della LR..n.4-2006 – art.4 della LR.n.16-2011 - art.11 della LR.n.24/2014)

1. Le funzioni di direttore generale e di ispettore sono conferite con decreto dell'Assessore competente in materia di personale, previa conforme deliberazione della Giunta regionale, adottata su proposta del componente della Giunta competente nel ramo dell'Amministrazione cui fa capo la direzione generale e su proposta del Presidente della Giunta per quanto riguarda gli ispettori.

2. Le funzioni di direttore generale e di ispettore sono conferite a dirigenti dell'Amministrazione o degli enti con capacità adeguate alle funzioni da svolgere.

3. Alla direzione generale dell'area legale è preposto un avvocato abilitato al patrocinio davanti alle magistrature superiori. Le funzioni di direzione generale del Corpo forestale e di vigilanza ambientale sono conferite ad un dirigente appartenente al Corpo medesimo, ovvero ad altri dirigenti del sistema Regione, in possesso di comprovata professionalità ed esperienza acquisite nelle materie di competenza del Corpo forestale, ferma restando l'applicazione dell'articolo 29, che assume la denominazione di comandante del Corpo forestale e di vigilanza ambientale.

3 bis. Le funzioni di direttore generale o le funzioni ad esse equiparate nelle amministrazioni del sistema Regione sono attribuite per un periodo massimo di cinque anni.

3 ter. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 29, il trattamento economico delle posizioni amministrative apicali nelle amministrazioni del sistema Regione non può superare quello previsto per i direttori generali dell'Amministrazione regionale.

3 quater. Le disposizioni dell'ordinamento regionale in contrasto con quanto previsto nei commi 3 bis e 3 ter sono abrogate.";

4. Le funzioni di direzione di servizio sono conferite a dirigenti dell'Amministrazione con decreto dell'Assessore competente in materia di personale, su proposta del componente della Giunta regionale competente nel ramo del Sistema Regione, sentito il direttore generale della struttura di destinazione.

4 bis. La Giunta regionale, fino all'espletamento dei concorsi pubblici per l'accesso alla dirigenza e nei limiti del 10 per cento delle posizioni dirigenziali del sistema Regione, può autorizzare l'attribuzione temporanea delle funzioni di cui al comma 4 a dipendenti in possesso dei requisiti per l'accesso alla qualifica dirigenziale.";

4 ter. Le funzioni di cui al comma 4 bis possono essere attribuite per soddisfare inderogabili esigenze legate:

- a) alla salvaguardia della salute e della incolumità delle persone;
- b) all'approvvigionamento e alla distribuzione di beni e servizi di prima necessità, nonché alla gestione e alla manutenzione dei relativi impianti;
- c) alla sicurezza dei luoghi.

4 quater. La Giunta regionale stabilisce i criteri e le modalità per l'attribuzione degli incarichi di cui al comma 4 bis e, valutata la necessità organizzativa, autorizza l'avvio delle relative procedure selettive per titoli e colloquio.

4 quinquies. Gli incarichi di cui al comma 4 bis hanno durata massima di ventiquattro mesi e non sono immediatamente rinnovabili. Al dipendente spetta per la durata

dell'incarico il trattamento accessorio del personale con qualifica dirigenziale.

4 sexies. L'esercizio delle funzioni attribuite ai sensi del comma 4 bis non costituisce titolo valutabile ai fini dell'accesso alla carriera dirigenziale.";

5. I decreti di attribuzione e revoca delle funzioni dirigenziali sono pubblicati per estratto sul Bollettino ufficiale della Regione.

6. La proposta di attribuzione delle funzioni dirigenziali deve tenere conto delle attitudini e della capacità professionale del singolo dirigente, in relazione alla natura e alle caratteristiche della funzione da conferire e dei programmi da realizzare, nonché ai risultati conseguiti nelle precedenti esperienze di servizio.

7. L'attribuzione delle funzioni ha durata quinquennale e deve tassativamente essere rideliberata entro la scadenza. Decorsi quindici giorni da tale termine, o sessanta giorni dalla sopravvenuta vacanza, senza che gli organi competenti abbiano provveduto, ad essi si sostituisce il Presidente della Giunta, che procede immediatamente, anche in mancanza delle deliberazioni, delle proposte e dei pareri previsti dall'ordinaria procedura di conferimento.

8. Con la procedura prevista dal comma 4 il provvedimento di attribuzione delle funzioni può essere revocato e il dirigente destinato a diversa funzione dirigenziale, per esigenze attinenti all'ottimale utilizzazione delle competenze professionali, in relazione agli obiettivi, alle priorità date e ai programmi da realizzare ovvero in conseguenza di processi di riorganizzazione. Il provvedimento deve essere specificamente motivato e non può implicare giudizio negativo sull'operato del dirigente, nel qual caso si applica l'articolo 22. Al dirigente trasferito a funzione dirigenziale di minor valore economico è conservata l'originaria indennità fino alla scadenza del precedente incarico, ma comunque non oltre i dodici mesi.

9. L'attribuzione delle funzioni di direzione generale deve essere confermata o revocata entro i tre mesi successivi all'insediamento di una nuova Giunta regionale.

Legge Regionale 19 novembre 2014, n.24 - Articolo 11

2. Le disposizioni legislative o contrattuali che riconoscono un trattamento economico parametrato alla retribuzione di posizione prevista per le funzioni di dirigente con compiti di studio, ricerca e consulenza sono da intendersi riferite alla misura attualmente prevista dal contratto collettivo per la suddetta posizione.

Delibera e allegato n.35/8 del 17.8.2000 – interpretativi ed esplicativi in merito al principio di separazione tra la direzione politica e la direzione amministrativa.

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (*testo coordinato con D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150*)

Art. 19 - Incarichi di funzioni dirigenziali.

1. Ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile.

1-bis. L'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta.

1-ter. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'articolo 21, comma 1, secondo periodo. L'amministrazione che, in dipendenza dei processi di riorganizzazione ovvero alla scadenza, in assenza di una valutazione negativa, non intende confermare l'incarico conferito al dirigente, è tenuta a darne idonea e motivata comunicazione al dirigente stesso con un preavviso congruo, prospettando i posti disponibili per un nuovo incarico.

2. Tutti gli incarichi di funzione dirigenziale nelle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, sono conferiti secondo le disposizioni del presente articolo. Con il provvedimento di conferimento dell'incarico, ovvero con separato provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro competente per gli incarichi di cui al comma 3, sono individuati l'oggetto dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto, nonché la durata dell'incarico, che deve essere correlata agli obiettivi prefissati e che, comunque, non può essere inferiore a tre anni né eccedere il termine di cinque anni. La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Gli incarichi sono rinnovabili. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'articolo 24. È sempre ammessa la risoluzione consensuale del rapporto. In caso di primo conferimento ad un dirigente della seconda fascia di incarichi di uffici dirigenziali generali o di funzioni equiparate, la durata dell'incarico è pari a tre anni. Resta fermo che per i dipendenti statali titolari di incarichi di funzioni dirigenziali ai sensi del presente articolo, ai fini dell'applicazione dell'articolo 43, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni, l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita in relazione all'incarico svolto.

3. Gli incarichi di Segretario generale di ministeri, gli incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente sono conferiti con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 o, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali e nelle percentuali previste dal comma 6.

4. Gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 o, in misura non superiore al 70 per cento della relativa dotazione, agli altri dirigenti appartenenti ai medesimi ruoli ovvero, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6.

4-bis. I criteri di conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale, conferiti ai sensi del comma 4 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'articolo 7.

5. Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale sono conferiti, dal dirigente dell'ufficio di livello dirigenziale generale, ai dirigenti assegnati al suo ufficio ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c).

5-bis. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 e del 5 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, anche a dirigenti non appartenenti ai ruoli di cui al medesimo articolo 23, purché dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ovvero di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti.

5-ter. I criteri di conferimento degli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale, conferiti ai sensi del comma 5 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'articolo 7.

6. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, a tempo determinato ai soggetti indicati dal presente comma. La durata di tali incarichi, comunque, non può eccedere, per gli incarichi di funzione dirigenziale di cui ai commi 3 e 4, il termine di tre anni, e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale il termine di cinque anni. Tali incarichi sono conferiti, fornendone esplicita motivazione, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato. Il trattamento economico può essere integrato da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

6-bis. Fermo restando il contingente complessivo dei dirigenti di prima o seconda fascia il quoziente derivante dall'applicazione delle percentuali previste dai commi 4, 5-bis e 6, è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque.

6-ter. Il comma 6 ed il comma 6-bis si applicano alle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2.

7. [Gli incarichi di direzione degli uffici dirigenziali di cui ai commi precedenti sono revocati nelle ipotesi di responsabilità dirigenziale per inosservanza delle direttive generali e per i risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione, disciplinate dall'articolo 21, ovvero nel caso di risoluzione consensuale del contratto individuale di cui all'articolo 24, comma 2] Comma abrogato dall'art. 3, comma 1, lettera h), L. 15 luglio 2002, n. 145.

8. Gli incarichi di funzione dirigenziale di cui al comma 3 cessano decorsi novanta giorni dal voto sulla fiducia al Governo.

9. Degli incarichi di cui ai commi 3 e 4 è data comunicazione al Senato della Repubblica ed alla Camera dei deputati, allegando una scheda relativa ai titoli ed alle esperienze professionali dei soggetti prescelti.

10. I dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, ivi compresi quelli presso i collegi di revisione degli enti pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali.

11. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri, per il ministero degli affari esteri nonché per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, la ripartizione delle attribuzioni tra livelli dirigenziali differenti è demandata ai rispettivi ordinamenti.

12. Per il personale di cui all'articolo 3, comma 1, il conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali continuerà ad essere regolato secondo i rispettivi ordinamenti di settore. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 10 agosto 2000, n. 246.

12-bis. Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi

Art.29

Dirigenti esterni

(come integrato dall'art.3 della l.r.n.21/2018 e interpretazione autentica art.1-lr.n.35/2019)

1. Le funzioni di direttore generale possono essere conferite anche a persone estranee all'Amministrazione e agli enti, in possesso del diploma di laurea, che abbiano capacità adeguate alle funzioni da svolgere ed abbiano svolto per almeno un quinquennio funzioni dirigenziali in organismi ed enti pubblici o privati o aziende pubbliche o private. Tali funzioni possono essere conferite per non più di un quinquennio, rinnovabile per una sola volta, nel limite del 20 per cento del totale delle direzioni generali.

2. Il trattamento economico dei dirigenti esterni è stabilito nel contratto di assunzione. La Giunta regionale approva preliminarmente i criteri per la definizione di tale trattamento, che non può essere inferiore a quello dei direttori generali interni e deve tener conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali possedute dal nominando.

3. Agli esterni si applicano, per tutta la durata dell'incarico, le disposizioni in materia di responsabilità e di incompatibilità previste per i dirigenti regionali, ivi compreso il licenziamento in caso di inosservanza delle direttive generali o di risultato negativo della gestione, con le procedure e le garanzie di cui all'articolo 22.

4. Agli esterni si applica altresì il comma 9 dell'articolo 28, garantendo al revocato, a titolo di indennità, la metà della retribuzione contrattualmente spettantegli per il periodo intercorrente tra la revoca e l'ordinaria scadenza del contratto.

4 bis. Nelle amministrazioni del sistema Regione, per lo svolgimento delle funzioni di cui agli articoli 25 e 26 possono essere conferiti, con procedure selettive a evidenza pubblica, nei limiti dell'8 per cento delle dotazioni organiche dirigenziali del sistema Regione e secondo le rispettive procedure di nomina, incarichi dirigenziali con contratto di diritto privato a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), la cui durata è determinata nell'avviso entro i limiti di cui all'articolo 28, comma 7.."

Legge Regionale 15 marzo 2012, n.6 – Art.3, comma 13. Con deliberazione della Giunta regionale, su proposta dei singoli assessori competenti, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, previo parere delle competenti Commissioni consiliari, è determinato il compenso massimo riconoscibile ai direttori generali degli enti e delle

agenzie nonché ai direttori generali nominati ai sensi dell'articolo 29, comma 1, della legge regionale 13 novembre 1998, n. 31 (Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione). Il trattamento economico di base è rapportato a quello del direttore generale della Regione maggiorato del 20 per cento.

Legge Regionale 23 dicembre 2019, n.23 – Art.1 - Interpretazione autentica dell'articolo 29, comma 1, della legge regionale n. 31 del 1998 (Dirigenti esterni)

1. L'articolo 29, comma 1, della legge regionale 13 novembre 1998, n. 31 (Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione) si interpreta, in conformità dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), e successive modifiche ed integrazioni, nel senso che le funzioni di direttore generale possono essere conferite a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, esterne ai ruoli dell'Amministrazione, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati, ovvero aziende pubbliche o private, con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato. La formazione universitaria richiesta dal presente comma non può essere inferiore al possesso della laurea specialistica o magistrale ovvero del diploma di laurea conseguito secondo l'ordinamento didattico previgente al regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509. comma 13.

Legge Regionale 23 dicembre 2019, n.25 - Interpretazione autentica dell'articolo 29, comma 1, della legge regionale n.31 del 1998 (Dirigenti esterni).

Art. 1 - Interpretazione autentica dell'articolo 29, comma 1, della legge regionale n.31 del 1998 (Dirigenti esterni)

1. L'articolo 29, comma 1, della legge regionale 13 novembre 1998, n.31 (Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione) si interpreta, in conformità dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), e successive modifiche ed integrazioni, nel senso che le funzioni di direttore generale possono essere conferite a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, esterne ai ruoli dell'Amministrazione, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati, ovvero aziende pubbliche o private, con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato. La formazione universitaria richiesta dal presente comma non può essere inferiore al possesso della laurea specialistica o magistrale ovvero del diploma di laurea conseguito secondo l'ordinamento didattico previgente al regolamento di cui al decreto del Ministro

dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509.

Art. 30

Sostituzione dei direttori generali e di servizio

(come sostituito dall'art.12 della LR.n.24/2014)

1. In caso di vacanza le funzioni di direttore generale sono esercitate per un massimo di novanta giorni da altro dirigente della medesima direzione generale, individuato dall'organo politico con proprio provvedimento. In mancanza di designazione, le funzioni sono esercitate per un massimo di novanta giorni dal dirigente con la maggiore anzianità nelle funzioni di direttore di servizio della medesima direzione generale.

2. Il direttore generale, all'atto del proprio insediamento, designa con apposito provvedimento il dirigente della direzione generale che lo sostituisce in caso di assenza. In mancanza di designazione o di contemporanea assenza del direttore generale e del suo sostituto, le funzioni sono esercitate dal dirigente con la maggiore anzianità nelle funzioni di direttore di servizio della medesima direzione generale.

3. Nel caso di esercizio delle funzioni di direttore generale per oltre quarantacinque giorni da parte del sostituto, a questi compete, a decorrere dal quarantaseiesimo giorno, la differenza tra il trattamento economico in godimento e il trattamento economico più favorevole spettante in relazione alle funzioni esercitate.

4. In caso di vacanza le funzioni di direttore di servizio, fatta salva l'applicazione dell'articolo 28, comma 4 bis, sono esercitate dal dirigente con maggiore anzianità nella qualifica fra quelli assegnati alla direzione generale di cui il servizio fa parte, escluso il direttore della medesima, o, in mancanza di dirigenti, dal funzionario con maggiore anzianità nella qualifica fra quelli assegnati al servizio.

5. Il direttore generale, entro trenta giorni dal suo insediamento, sentito il direttore di servizio, individua con proprio provvedimento, per ciascun servizio, il funzionario in possesso dei requisiti per l'accesso alla qualifica dirigenziale che può svolgere le funzioni sostitutive in caso di assenza del direttore di servizio.

6. Nel caso di esercizio delle funzioni di direttore di servizio per oltre trenta giorni da parte del sostituto, a questi compete la quota parte dell'indennità di risultato attribuita per l'anno di competenza alla struttura dirigenziale in relazione alle funzioni esercitate.

7. In caso di pari anzianità nella qualifica, le funzioni sono esercitate dal più anziano di età."

Art.31

Trattamento economico dei dirigenti

1. Il trattamento economico fondamentale e accessorio dei dirigenti è definito dal contratto collettivo per l'area dirigenziale.

2. Il trattamento accessorio deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, salvo il caso previsto dall'art.28 comma 8. I trattamenti accessori previsti per le funzioni di cui all'articolo 21 comma 3 non sono cumulabili, fatto salvo eventualmente il diritto al trattamento accessorio più favorevole.

3. Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti, nonché qualsiasi incarico a essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione di appartenenza, presso cui prestano servizio o su designazione della stessa. Nei casi di cui al presente comma, i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'amministrazione di appartenenza e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.

4. La graduazione delle funzioni e responsabilità, ai soli fini del trattamento accessorio, è definita, per l'Amministrazione e per gli enti, con decreto del Presidente della Giunta, previa deliberazione della Giunta regionale, su proposta dell'Assessore competente in materia di personale.

LEGGE REGIONALE 13 aprile 2017, n.5 - Legge di stabilità 2017.

Art. 10 - Vincoli di legge

3. Al fine dell'attuazione dell'articolo 31, comma 3, della legge regionale n. 31 del 1998, la Giunta regionale, su proposta dell'Assessore regionale della programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio, previa richiesta dell'Assessore regionale competente per materia, provvede con proprio provvedimento all'iscrizione delle somme derivanti dai compensi corrisposti da terzi ai dirigenti dell'Amministrazione regionale in conto della missione 01 - programma 10 - capitolo SC01.0133, con pari iscrizione in conto del capitolo d'entrata EC372.022 (titolo 3, tipologia 05).

4. Al fine dell'attuazione degli articoli 30 e 31 del contratto collettivo regionale di lavoro per gli anni 2006-2009, e dei corrispondenti contratti collettivi successivi, la Giunta regionale, su proposta dell'Assessore regionale della programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio, previa richiesta dell'Assessore regionale competente per materia, provvede alle variazioni contabili necessarie per l'attribuzione delle risorse ai vari fondi per la retribuzione di rendimento e di posizione di ciascuna direzione generale, sulla base dei provvedimenti di ripartizione dei fondi unici disposti con determinazione del direttore del servizio competente dell'Assessorato degli affari generali, personale e riforma della Regione.

5. La Giunta regionale, con le modalità di cui al comma 3, provvede a ripartire al fine dell'effettuazione delle nuove assunzioni o, nell'attesa dell'attuazione del piano triennale del fabbisogno, per l'avviamento di procedure di comando, lo stanziamento inserito in conto della missione 01 - programma 10 - capitolo SC01.0126 (Fondo per reclutamento del personale a tempo indeterminato dipendente e dirigente dell'Amministrazione regionale) fra i corrispondenti capitoli degli oneri retributivi, degli oneri riflessi e dell'IRAP.

Art.32

Accesso alla dirigenza

(come modificato dall'art.20 della lr.n.7/2005 e dall'art.20 della lr.n.4/2006 e dall'art.4 della lr.n.21/2018 - Interpretazione Delibera- 19/39 del 14 maggio 2013)

1. *L'accesso alla qualifica di dirigente avviene, con procedure unificate per l'Amministrazione e per gli enti, mediante concorso pubblico per esami o per titoli ed esami o mediante corso-concorso selettivo di formazione"; nei commi successivi le disposizioni riferite al concorso per esami sono estese al concorso per titoli ed esami;*

2. Al concorso per esami sono ammessi, eventualmente a seguito del superamento di apposita selezione:

- a) i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni in possesso di diploma di laurea e con qualifica di dirigente;
- b) i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni in possesso di diploma di laurea e con una anzianità di servizio effettivo di almeno 5 anni in una qualifica per l'accesso alla quale dall'esterno sia prescritto il diploma di laurea;
- c) i soggetti in possesso di diploma di laurea e con qualifica di dirigente in strutture private, purché con una anzianità di servizio effettivo di almeno 5 anni nella qualifica stessa;
- d) i soggetti in possesso del diploma di laurea ed esercenti una libera professione con almeno 5 anni di iscrizione al relativo albo.

3. Ai dipendenti di ruolo dell'Amministrazione e degli enti è riservato il 20 per cento dei posti messi a concorso.

4. Al corso-concorso selettivo di formazione sono ammessi candidati in possesso dei requisiti di cui al comma 2, a seguito del superamento di apposita preselezione, in numero doppio rispetto ai posti messi a concorso. Ai dipendenti di ruolo delle amministrazioni del sistema Regione è riservato il 40 per cento dei posti sulla quota di maggiorazione rispetto ai posti messi a concorso.

5. Il corso ha durata di sei mesi, prevede il superamento di un esame intermedio e comprende periodi di applicazione, anche a tempo parziale, presso amministrazioni pubbliche o private. Al termine, i candidati sono sottoposti ad un esame-concorso finale limitato ai posti messi a concorso, maggiorati del 20 per cento, con arrotondamento all'unità superiore, per la definizione di una graduatoria di idoneità eventualmente utilizzabile nel rispetto della legislazione vigente.

6. Durante il corso ai partecipanti esterni è corrisposta una borsa di studio a carico dell'Amministrazione regionale. Ai dipendenti delle amministrazioni del sistema Regione è mantenuto il trattamento economico in atto. Agli allievi del corso-concorso selettivo di formazione che siano dipendenti pubblici non appartenenti al sistema Regione è corrisposto, a cura dell'amministrazione di appartenenza, l'intero trattamento economico in godimento, con l'esclusione dell'indennità di missione. L'importo corrisposto è rimborsato dall'amministrazione di destinazione del dipendente all'amministrazione che lo ha anticipato. Qualora il trattamento economico del dipendente sia inferiore a euro 1.500 mensili, l'Amministrazione regionale corrisponde un'integrazione.

7. Per lo svolgimento del corso, l'Amministrazione può avvalersi, mediante convenzioni, di qualificati istituti pubblici e privati operanti nel campo della formazione professionale dei dirigenti e dei quadri della pubblica amministrazione.

7 bis. Per adeguare costantemente la programmazione del fabbisogno del personale alle effettive esigenze dell'Amministrazione regionale e garantire continuità nella direzione dei Servizi e nelle altre partizioni organizzative dell'Amministrazione regionale, il corso-concorso è indetto dalla Direzione competente in materia di personale ogni tre anni, entro tre mesi dall'approvazione del Piano triennale del fabbisogno del personale previsto dall'articolo 15."

8. Con decreto del Presidente della Giunta, previa conforme deliberazione della Giunta regionale adottata su proposta dell'Assessore competente in materia di personale, sono stabiliti:

- a) *abrogata*;
- b) l'ammontare delle borse di studio previste nel comma 6;
- c) i criteri per la composizione e la nomina delle commissioni esaminatrici e le modalità di svolgimento dei concorsi e dei corsi-concorsi e delle relative selezioni e preselezioni.

~~~~~

#### **DELIBERAZIONE N. 19/39 DEL 14.5.2013**

Oggetto: Indirizzo interpretativo ed applicativo dell'art. 32 della L.R. n. 31/1998 con riferimento all'art. 3 della L.R. n.12/2012, in ordine ai requisiti per l'accesso alla dirigenza. Revoca Delib.G.R. n. 42/12 del 23.10.2012.

L'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione, riferendosi all'indirizzo interpretativo-applicativo dell'art. 3 della L.R. 13 giugno 2012, n. 12, contenuto nella Delib.G.R. n.42/12 del 23.10.2012, fa presente che, con l'art. 1 della L.R. 17 dicembre 2012, n. 25, ne è stata dettata l'interpretazione autentica, la quale riporta al termine di scadenza per la presentazione della domanda il momento per accertare i requisiti per la partecipazione al concorso specificato nella medesima deliberazione.

La nuova norma, osserva l'Assessore, comporta che venga riconsiderata la deliberazione in oggetto con la quale, proprio sul presupposto dell'accertamento dei requisiti stessi in data diversa da quella prevista dal bando, è stata sciolta positivamente la riserva nei confronti del candidato dott. Marco Fadda, e ne è stata decisa la sua nomina quale vincitore del concorso.

L'entrata in vigore della L.R. n. 25/2012 e la permanenza nell'ordinamento dell'art. 3 della L.R. n.12/2012 richiedono, quindi, che la valutazione del possesso dei requisiti di partecipazione al concorso, nei confronti dei soggetti indicati nel citato articolo, avvenga non già tenendo conto della clausola del bando di concorso (Decreto 29 settembre 2009, n. 28406/91 - art. 3, secondo capoverso), ma dell'art. 32 della L.R. n. 31/1998 sulla considerazione, evidentemente, che la sua formulazione possa consentire una interpretazione diversa da quella definita nel bando.

In altri termini, precisa l'Assessore, la conferma dell'art. 3 della L.R. n. 12/2012, come interpretato dall'art. 1 della L.R. n. 25/2012, salvo ammetterne l'indoneità a produrre effetti, porta a ritenere che il legislatore abbia inteso dare all'art. 32 della L.R. n. 31/1998 una lettura secondo cui i requisiti per la partecipazione al concorso pubblico per l'accesso alla dirigenza - ivi specificati nelle lettere a), b), c) e d) - sarebbero meno limitativi di quelli indicati nel bando.

Quanto ai requisiti indicati nelle lettere a), b) e c), l'Assessore fa notare che l'aspetto qualificante risulta essere il nesso inscindibile tra diploma di laurea e attività lavorativa di corrispondente livello culturale; quanto al requisito della lettera d), ne evidenzia la seguente formulazione: "soggetti in possesso del diploma di laurea ed esercenti una libera professione con almeno cinque anni di iscrizione al relativo albo".

Ritiene l'Assessore che un'analisi sistematica e complessiva dell'articolo 32 porti ad assegnare pari valenza ai diversi requisiti e che l'interpretazione della lettera d), quindi, sia da effettuare nei termini definiti nel bando di concorso, ovvero nel senso che l'esercizio della libera professione e l'iscrizione al relativo albo debbano avere come presupposto il possesso del diploma di laurea, così come le attività lavorative costituenti gli altri requisiti. Una lettura diversa implicherebbe una disparità di trattamento tra i dipendenti pubblici e i liberi professionisti: per i primi pur in possesso della laurea non viene valutata l'attività lavorativa prestata nella categoria per il cui accesso è previsto il diploma di scuola media superiore, per gli altri sarebbe sufficiente l'attività libero professionale ancorché l'iscrizione al relativo albo non presupponga il diploma di laurea (albo dei geometri, ragionieri, periti agrari, infermieri, ecc.).

Ciò precisato, prosegue l'Assessore, si potrebbe ipotizzare che con l'art.3 della L.R. n.12/2012 il legislatore abbia inteso condurre l'interprete a una lettura dell'art. 32 secondo cui il requisito di partecipazione al concorso di cui alla lettera d) possa sussistere anche nell'ipotesi in cui l'esercizio della libera professione, e l'iscrizione al relativo albo, non abbiano quale presupposto il possesso della laurea, in quanto ciò non risulta letteralmente indicato nella norma. Ma tale ipotesi essendo esplicitata dal legislatore resta quindi una mera supposizione. L'art.3, infatti, nulla di sostanziale dice in merito per guidare l'interprete verso detta soluzione: non ha infatti formulato un'interpretazione autentica dell'art. 32 (lettera d) né ha introdotto elementi atti a darne una lettura diversa da quella che l'Assessore del Personale ha espresso nel decreto di indizione del concorso.

Sulla base di tali argomentazioni gli uffici non possono sciogliere positivamente la riserva nei confronti del candidato dott. Marco Fadda, in quanto il requisito di accesso alla dirigenza che intende far valere - esercizio della professione di perito agrario con iscrizione quinquennale al relativo ordine - non è conforme ai requisiti previsti dall'art. 32 della L.R. n. 31/1998.

L'Assessore propone quindi che la Giunta revochi la deliberazione n.42/12 del 23 ottobre 2012 avente ad oggetto "L.R. n.12/2012, art. 3. Assunzione dirigente".

La Giunta regionale, udita la relazione dell'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione, ritenuto che all'art. 3 della L.R. n.12/2012 debba essere attribuito il significato delineato nella su estesa relazione, visto l'art. 8 della L.R. n. 31/1998

#### DELIBERA

- di approvare l'indirizzo interpretativo ed applicativo dell'art. 32, lettera d), della L.R. n.31/1998, in combinato disposto con gli articoli 3 della L.R. n. 12/2012 e 1 della L.R. n.25/2012, secondo la formulazione delineata nella relazione dell'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione;
- di revocare la deliberazione n. 42/12 del 23 ottobre 2012 avente ad oggetto "L.R. n. 12/2012, art. 3. Assunzione dirigente".

#### Art.33

##### Dirigenza degli enti regionali

1. Gli enti adeguano i loro ordinamenti alle disposizioni del presente Titolo ed individuano le funzioni di livello dirigenziale con regolamento, sulla base dei criteri indicati nell'art.12 comma 5 ed avuto particolare riguardo alle dimensioni dell'ente e alla sua complessità organizzativa.

2. Negli enti, le funzioni di direzione generale sono conferite con decreto del Presidente della Giunta regionale, previa conforme deliberazione della Giunta medesima, ad iniziativa dell'Assessore competente in materia di personale e su proposta dei competenti organi istituzionali degli enti, nel rispetto dei criteri previsti dall'art.28. Per il conferimento delle altre funzioni dirigenziali, gli enti provvedono in conformità alle disposizioni contenute nello stesso art.28.

3. Negli enti non si applica il comma 9 dell'art.28.

4. Anche negli enti trovano applicazione il comma 7 dell'art.28 e l'art.29, ad eccezione del limite del 20 per cento stabilito dal comma 1 del medesimo art.29.

#### Art.33 bis

##### Conferimento di funzioni dirigenziali presso altre amministrazioni

*(come previsto dall'art.7 della LR..n.5/2007 e come modificato dall'art.13 della LR.n.24/2014)*

1. I dirigenti del Sistema Regione ai quali siano conferite le funzioni di direttore generale o altra funzione dirigenziale presso amministrazione diversa da quella di appartenenza sono collocati in posizione di comando, con oneri a carico dell'ente di assegnazione, fatta salva l'applicazione di speciali disposizioni.

2. I dirigenti del Sistema Regione possono, a domanda, salvo diniego, essere collocati in aspettativa per lo svolgimento di attività presso soggetti ed organismi pubblici o privati, senza alcun onere di natura retributiva o previdenziale a carico dell'Amministrazione o degli enti. Si applicano le limitazioni e i divieti previsti nell'articolo 23 bis, commi 4, 5 e 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

#### TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO CAPO I

Istituzione del ruolo unico del personale regionale  
*(art.5 della lr.n.21/2018)*

#### Art. 33 ter

##### Ruolo unico dei dipendenti del comparto di contrattazione regionale

*(art.5 della lr.n.21/2018)*

1. Il personale del comparto di contrattazione regionale di cui all'articolo 58 appartiene ad un unico ruolo. 2. La struttura dell'Amministrazione regionale competente in materia di personale provvede all'assegnazione e alla mobilità del personale tra le amministrazioni del sistema Regione per garantire l'efficienza dell'azione amministrativa."

#### LEGGE REGIONALE 12 giugno 2018, n.21 - Art. 7 - Istituzione del ruolo unico. Prima applicazione

1. Le disposizioni in contrasto con gli articoli 1 e 5 sono abrogate. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, la Giunta regionale adotta gli atti necessari per garantire l'attuazione degli articoli 1 e 5, ivi compresi la ricognizione puntuale sul dettaglio delle disposizioni abrogate e, in sede contrattuale, l'adeguamento del trattamento previdenziale integrativo, informandone il Consiglio regionale. La Giunta regionale, entro il medesimo termine di cui al secondo periodo, al fine di armonizzare l'organizzazione con gli enti e le agenzie aventi personale di cui all'articolo 1, comma 3, della legge regionale n. 31 del 1998, effettua una ricognizione delle situazioni in essere e propone al Consiglio regionale i conseguenti atti normativi.

#### Art.34

##### Trattamento economico

1. Il trattamento economico fondamentale e accessorio è definito dai contratti collettivi.

2. L'Amministrazione e gli enti garantiscono ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli stabiliti dai contratti collettivi.

3. I contratti collettivi definiscono, secondo criteri obiettivi di misurazione, trattamenti accessori collegati:

- a) alla produttività individuale e collettiva, tenendo conto dell'apporto partecipativo di ciascun dipendente, la cui valutazione compete ai dirigenti, nell'ambito dei criteri obiettivi definiti dalla contrattazione collettiva; della valutazione è data comunicazione scritta al dipendente;
- b) alla attribuzione di particolari posizioni di lavoro e di responsabilità;
- c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
- d) all'effettuazione di lavoro straordinario.

4. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti accessori.

#### Art.35

##### Mansioni

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni proprie della qualifica di appartenenza, nelle quali rientra comunque lo svolgimento di mansioni complementari e strumentali al perseguimento degli obiettivi di lavoro.

2. Per inderogabili esigenze funzionali, se richiesto dal dirigente dell'unità organizzativa cui è addetto e senza che ciò comporti alcuna variazione del trattamento economico, il prestatore di lavoro può essere adibito a svolgere compiti specifici non prevalenti della qualifica superiore, ovvero, occasionalmente e ove possibile con criteri di rotazione, compiti o mansioni della qualifica immediatamente inferiore.

#### Art.36

##### Assegnazione temporanea a mansioni superiori

1. Con provvedimento motivato del direttore generale della struttura di appartenenza, il dipendente può essere adibito, per obiettive esigenze di servizio, a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore a quella di appartenenza:

- a) nel caso di sostituzione di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, quando l'assenza sia superiore a

- 30 giorni, per periodi non eccedenti i 90 giorni e nel rispetto del criterio della rotazione dei dipendenti;
- b) nel caso di vacanza di posto in organico, per un periodo non superiore a 90 giorni dal verificarsi della vacanza, salva la possibilità di attribuire le mansioni superiori ad altro dipendente per non oltre 90 giorni ulteriori della vacanza.

2. Non può essere sostituito con le modalità del comma 1 il dipendente comandato o distaccato presso altre amministrazioni.

3. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori disposta ai sensi del comma 1 il dipendente ha diritto al trattamento economico corrispondente per il periodo di espletamento delle medesime.

4. Qualora l'utilizzazione del dipendente per lo svolgimento di mansioni superiori sia disposta per sopperire a vacanza di posto in organico, contestualmente alla data di assegnazione devono essere avviate le procedure per la copertura del posto vacante.

5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 1, è nulla l'assegnazione del dipendente a mansioni superiori, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.

6. Non costituisce esercizio di mansioni superiori l'attribuzione di alcuni soltanto dei compiti propri delle mansioni stesse disposta ai sensi dell'art.35.

7. Ogni provvedimento previsto nel presente articolo è contestualmente comunicato alla direzione generale competente in materia di personale, che ne dà comunicazione alle organizzazioni sindacali.

8. Le disposizioni dei precedenti commi si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina dell'ordinamento professionale definita dal contratto collettivo regionale e con la decorrenza stabilita nel medesimo contratto. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori può comportare il diritto a differenze retributive.

9. In deroga all'art.2103 del codice civile, l'esercizio temporaneo di mansioni superiori non attribuisce il diritto all'assegnazione definitiva delle stesse.

### **Art.37**

#### **Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività**

1. Fatte salve le disposizioni di maggior favore per il personale recate da leggi speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte dall'Amministrazione e dagli enti regionali, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applica la disciplina del trasferimento di azienda di cui all'art.2112 del codice civile, con l'osservanza delle procedure di informazione e di consultazione di cui all'art.47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428 (Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee).

### **Art.38**

#### **Processi di mobilità**

1. In applicazione dei principi di cui all'art.6, l'Amministrazione e gli enti curano il costante equilibrio fra esuberanti e carenze dei loro dipendenti, attuando i processi di mobilità disciplinati dal presente articolo.

2. A seguito della definizione periodica delle dotazioni organiche, la direzione generale dell'Amministrazione competente in materia di personale, sulla base degli elenchi nominativi del personale, distinto per qualifiche e profili professionali e distribuito per strutture:

- a) accerta il numero dei posti vacanti nelle dotazioni organiche di ciascuna direzione generale, distinti per qualifiche e profili professionali e per sedi di servizio;
- b) accerta la quantità di personale in esubero in ciascuna direzione generale, distintamente per qualifiche e profili professionali e per sedi di servizio;
- c) predispone l'elenco nominativo di tutti i dipendenti appartenenti a qualifiche e profili professionali che presentino esubero.

3. Gli enti effettuano le operazioni di cui al comma 2 per il personale da essi dipendente.

4. Una volta compiute da parte dell'Amministrazione e degli enti le operazioni di cui al comma 2, la direzione generale dell'Amministrazione competente in materia di personale pubblica sul Bollettino ufficiale della Regione le situazioni di vacanza e di esubero del personale dell'Amministrazione e degli enti, articolate per qualifiche, profili professionali e sedi di servizio.

5. Contestualmente è pubblicato l'avviso e fissato il termine per la presentazione delle domande di trasferimento sui posti vacanti nell'Amministrazione e negli enti, nonché sui posti eventualmente disponibili in altre pubbliche amministrazioni con le quali siano stati stipulati gli accordi previsti dall'art.33, commi 2 e 3, del decreto legislativo n.29 del 1993.

6. Qualora, compiute le operazioni di trasferimento a domanda di cui al comma 5, residuino nell'Amministrazione o in un ente eccedenze di personale che riguardino almeno dieci dipendenti, l'Amministrazione o l'ente interessato procede secondo quanto previsto, in materia di eccedenze di personale, mobilità collettiva e gestione del personale in disponibilità, dagli articoli 35 e 35 bis del decreto legislativo n.29 del 1993, intendendosi come riferiti ai contratti collettivi regionali i richiami fatti in tali articoli ai contratti collettivi nazionali.

7. Con decreto del Presidente della Giunta regionale, da emanarsi su conforme deliberazione della Giunta medesima entro 180 giorni dall'entrata in vigore della presente legge, sono disciplinate le procedure per l'attuazione delle operazioni di trasferimento a domanda di cui al comma 5. Il provvedimento è concordato con le organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi dell'art.60. In caso di mancato raggiungimento dell'accordo, la Giunta provvede comunque entro il termine di cui al presente comma. Il provvedimento può essere modificato dai contratti collettivi regionali.

### **Art. 38 bis**

#### **Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse** *(Art.1 LR.n.6/2014)*

1. L'Amministrazione, le agenzie e gli enti pubblici della Regione possono coprire i posti vacanti delle rispettive dotazioni organiche mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso le pubbliche amministrazioni che facciano domanda di trasferimento.

2. Ai fini del comma 1, la Giunta regionale determina, nella programmazione triennale del fabbisogno, i posti che possono essere coperti mediante cessione del contratto, entro il 50 per cento di quelli destinati al reclutamento dell'Amministrazione regionale e di ogni altro ente, agenzia e altro comparto contrattuale della Regione, specificandone le categorie e le caratteristiche professionali riferite alle aree funzionali di destinazione. Le agenzie e gli enti della Regione provvedono analogamente con i rispettivi programmi di reclutamento.

3. Prima dell'espletamento delle procedure concorsuali per le assunzioni a tempo indeterminato, le amministrazioni di cui al comma 1 rendono pubblici i posti da ricoprire mediante cessione del contratto e i criteri per l'esame delle domande, nel rispetto delle procedure di informazione previste dai contratti collettivi. Per il dipendente il cui rapporto di lavoro sia regolato

da contratto collettivo diverso da quello applicato nell'amministrazione presso cui egli chiede di essere trasferito, la corrispondenza della categoria o qualifica del medesimo con quella indicata nella procedura di mobilità è valutata secondo i contenuti delle prestazioni e del titolo previsto per l'accesso dall'esterno. Sono fatti salvi i concorsi banditi alla data di entrata in vigore della presente legge.

4. Per agevolare e semplificare le procedure di cui al comma 3, la Giunta regionale, su proposta dell'Assessore competente in materia di personale, sentite le organizzazioni sindacali, può definire una tabella di equiparazione delle categorie e i livelli retributivi previsti dai contratti collettivi regionali a quelli degli altri comparti di contrattazione collettiva delle amministrazioni pubbliche.

5. L'amministrazione adotta il provvedimento di trasferimento previo parere favorevole di quella di provenienza; applica il trattamento giuridico ed economico previsto nel contratto collettivo per il proprio personale, con attribuzione del livello economico di valore pari o immediatamente inferiore a quello posseduto nell'amministrazione di provenienza, assicurando, in tale ultimo caso un assegno personale riassorbibile atto a garantire l'importo del trattamento economico fisso e continuativo annuo in godimento.

6. Sono fatti salvi i concorsi pubblici banditi alla data di entrata in vigore della presente legge."

#### **Art. 39**

##### **Mobilità dei dirigenti e del personale del sistema Regione**

*(come sostituito dall'art. 14 della LR.n.24/2014)*

1. Nel sistema Regione possono essere attivate procedure di trasferimento del personale in servizio a tempo indeterminato, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, in relazione alle esigenze di copertura delle rispettive dotazioni organiche e senza incremento della spesa complessiva per il personale del sistema Regione. La Giunta regionale definisce i criteri e le modalità per la gestione delle procedure di trasferimento su proposta dell'Assessore competente in materia di personale.

2. L'Assessore competente in materia di bilancio è autorizzato ad apportare, con proprio decreto, le necessarie variazioni compensative, anche fra diverse unità di voto del bilancio di previsione della Regione ivi comprese quelle relative ai contributi di funzionamento di enti, agenzie, aziende e istituti, nei limiti delle spese per il personale conseguenti ai trasferimenti disposti in attuazione del presente articolo.

3. Nel sistema dell'amministrazione pubblica della Sardegna possono essere stipulate apposite intese per la temporanea assegnazione di personale finalizzata al perseguimento degli obiettivi di governo. Le intese, sulla base dei criteri stabiliti dalla Giunta regionale, prevedono oneri, compiti e modalità di esecuzione.

4. Il presente articolo si applica anche al personale del soppresso ESAF, attualmente in servizio presso la società Abbanoa ai sensi dell'articolo 2, comma 3 della legge regionale 12 luglio 2005, n. 10 (Norme sul trasferimento del personale dei soggetti gestori dei servizi idrici regionali al servizio idrico integrato), e al personale dei soppressi enti provinciali per il turismo (EPT) e delle aziende autonome di soggiorno e turismo (AASSTT) di cui alla legge regionale 21 aprile 2005, n. 7 (legge finanziaria 2005) attualmente in servizio presso gli enti locali."

#### **Art. 40**

##### **Mobilità dei dirigenti e del personale tra il sistema Regione e le altre pubbliche amministrazioni**

*(Come sostituito dall'art. 15 della LR.n.24/2014)*

1. Ferma restando l'applicazione dell'articolo 38 bis, le amministrazioni del sistema Regione possono disporre il

comando di proprio personale, anche di qualifica dirigenziale, verso le altre pubbliche amministrazioni.

2. Le amministrazioni del sistema Regione possono richiedere il comando di personale, anche di qualifica dirigenziale, in servizio presso le altre pubbliche amministrazioni nei limiti delle risorse stanziare in bilancio.

3. I comandi di cui ai commi 1 e 2 sono attivati secondo i criteri stabiliti dalla Giunta regionale, sentiti i dipendenti interessati, con provvedimento del direttore competente in materia di personale in ciascuna amministrazione del sistema Regione.

#### **Art. 40 bis**

##### **Sistema dell'amministrazione territoriale locale**

*(Articolo 16 della LR.n.24/2014)*

1. In attesa della legge regionale di riordino degli enti locali e del riassetto complessivo delle funzioni regionali e locali, la Regione utilizza gli istituti di cui agli articoli 38 bis, 39, 40, ai fini di una maggiore integrazione del sistema dell'amministrazione territoriale regionale e locale, favorendo l'esercizio integrato delle funzioni fra i diversi livelli di governo, con particolare riguardo alle gestioni commissariali delle province."

#### **LEGGE REGIONALE 3 luglio 2018, n.22 - Disciplina della linguistica regionale.**

##### **Art. 11 - Sportelli linguistici (Ofitzios de su sardu)**

1. La Regione, al fine di assicurare una capillare ed omogenea attuazione degli articoli 9 e 15 della legge n. 482 del 1999, si dota di un'organizzazione amministrativa articolata sul territorio regionale. A tal fine, istituisce una rete di sportelli linguistici che comprende uno sportello linguistico regionale, uno ad Alghero, uno a Sassari, uno in Gallura e uno a Carloforte e non più di 10 sportelli linguistici che svolgono un'attività di coordinamento territoriale (Ofitzios de su sardu) e offrono servizi ad una pluralità di comuni.

2. In particolare, la rete degli sportelli linguistici svolge, a livello locale, i seguenti compiti:

- a) attività di traduzione scritta e orale negli uffici pubblici e nell'attività degli organi collegiali;
- b) formazione del personale in servizio presso le pubbliche amministrazioni locali;
- c) supporto alla comunicazione istituzionale e all'attività di promozione anche attraverso la creazione di siti web plurilingue;
- d) collaborazione con gli enti locali nella ricerca, individuazione e ripristino di toponimi e delle denominazioni;
- e) attività di tutoraggio in ambito scolastico per l'insegnamento;
- f) azioni di sensibilizzazione e animazione territoriale anche al fine di favorire la trasmissione intergenerazionale;
- g) assistenza e consulenza, anche sull'utilizzo della norma ortografica, a favore di soggetti pubblici e privati;
- h) sostegno a favore dell'apertura di corsi di cittadinanza;
- i) sostegno alle imprese nell'utilizzo nella comunicazione e negli spazi pubblici.

3. Lo sportello linguistico regionale svolge, inoltre, i seguenti compiti:

- a) coordinamento, supporto e monitoraggio dell'attività degli sportelli linguistici di coordinamento territoriale;
- b) promozione di incontri periodici per l'aggiornamento del personale preposto agli sportelli linguistici e del personale del sistema Regione;
- c) supporto per lo svolgimento delle attività di cui all'articolo 12.

4. Al personale assegnato ai compiti di cui ai commi 2 e 3 è richiesta una conoscenza scritta e orale della lingua corrispondente almeno al livello C1, certificato secondo le modalità previste dall'articolo 9.

5. Il personale degli sportelli linguistici è individuato preliminarmente mediante le procedure di mobilità previste dagli articoli 38 bis, 39 e 40 della legge regionale 13 novembre 1998, n.31 (Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione), previa verifica del possesso dei requisiti di cui al comma 4. Qualora, a seguito dell'espletamento di tali procedure, risultino posti vacanti, questi sono coperti mediante concorsi pubblici per titoli ed esami. Nei concorsi è prevista la valorizzazione, con apposito punteggio, delle esperienze e competenze maturate nello svolgimento delle attività connesse all'attuazione degli articoli 9 e 15 della legge n. 482 del 1999 e dell'articolo 9, comma 10, lettera b) della legge regionale 7 agosto 2009, n. 3 (Disposizioni urgenti nei settori economico e sociale).

6. La Regione definisce i rapporti con le autonomie locali attraverso apposite convenzioni che disciplinano, in particolare, la sede e le modalità con le quali gli sportelli linguistici di coordinamento territoriale integrano i propri compiti con le attività delle amministrazioni locali.

7. La rete degli sportelli linguistici è organizzata in modo da garantire l'informatizzazione dei servizi, la fruibilità dei dati e la conformità alle disposizioni previste dal Codice dell'amministrazione digitale.

8. La Giunta regionale, con propria deliberazione approvata ai sensi dell'articolo 27, stabilisce la dislocazione territoriale e l'ambito di competenza degli sportelli linguistici e definisce la modalità operative per l'attuazione del presente articolo.

#### **Art. 12 - Uso della lingua negli uffici pubblici del sistema Regione e nella comunicazione istituzionale**

1. La Regione, per le finalità di cui all'articolo 10, comma 1, promuove e sostiene l'uso delle lingue delle minoranze storiche negli uffici delle amministrazioni del sistema Regione di cui all'articolo 1, comma 2, della legge regionale n. 31 del 1998 e impronta la comunicazione istituzionale alla forma bilingue.

2. In particolare, le amministrazioni del sistema Regione provvedono alla traduzione, con pari evidenza grafica della lingua italiana, nei seguenti casi:

- a) stemma ufficiale e ogni sua riproduzione finalizzata alla comunicazione interna ed esterna;
- b) redazione di atti e documenti in uscita di particolare rilevanza, fermo restando il valore legale esclusivo degli atti nel testo in lingua italiana;
- c) denominazione degli organismi e strutture organizzative del sistema Regione;
- d) siti web e comunicazione attraverso i social network.

3. Per le finalità di cui ai commi 1 e 2 si utilizza lo standard linguistico di riferimento di cui all'articolo 8, comma 4.

4. I tempi, i criteri e le modalità di attuazione delle attività di cui al comma 2, sono definiti dalla Giunta regionale con propria deliberazione approvata secondo le modalità previste nell'articolo 27.

5. Al comma 6 dell'articolo 53 della legge regionale n. 31 del 1998 dopo le parole "lingua straniera" sono aggiunte le seguenti: "e della lingua sarda".

#### **Art.41**

##### **Distacchi di personale**

*(come modificato dall'art.5 della LR..n.6/2000)*

1. Non è consentito il distacco di personale dell'Amministrazione e degli enti presso altre amministrazioni, salvo che il distacco debba essere obbligatoriamente disposto in attuazione di leggi nazionali o per effetto di accordi fra Regioni.

2. I distacchi in atto cessano al novantesimo giorno dalla data di entrata in vigore della presente legge. Sono tuttavia

prorogati i distacchi del personale dei ruoli speciali ad esaurimento previsti dalla legge regionale 21 gennaio 1986, n.13 (Norme per l'esercizio delle funzioni relative al controllo ed alla lotta degli insetti nocivi, dei parassiti dell'uomo, degli animali e delle piante) e dalla legge regionale 29 gennaio 1990, n.4 (Modifiche alla legge regionale 25 gennaio 1988, n.4 "Riordino delle funzioni socio-assistenziali), fino all'emanazione delle norme di definitiva sistemazione del medesimo personale.

#### **Art.42**

##### **Collocamento fuori ruolo**

*(come modificato dall'art.7 della LR..n.2/2007)*

1. I dipendenti dell'Amministrazione e degli enti che si trovino in aspettativa a tempo indeterminato per mandato politico o sindacale sono collocati fuori ruolo, ai sensi degli articoli 58 e 59 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n.3.

2. I dipendenti dell'Amministrazione, delle agenzie e degli enti ai quali con contratto a tempo determinato sia conferito, in organismi o enti pubblici, un incarico di funzione dirigenziale o di funzionario dell'area direttiva possono, salvo divieto dell'amministrazione di appartenenza, essere collocati in aspettativa senza assegni, per il periodo di durata del contratto, senza oneri di natura retributiva e previdenziale a carico dell'amministrazione di provenienza ma senza soluzione di continuità, ai fini giuridici, nel rapporto di lavoro con l'Amministrazione.

#### **Art.43**

##### **Valutazione dei dipendenti**

1. Le prestazioni e le caratteristiche professionali dei dipendenti sono soggette a valutazione annuale da parte dei dirigenti dai quali essi dipendono, anche ai fini dello sviluppo professionale.

2. Le modalità della valutazione e del suo eventuale riesame sono definite dal contratto collettivo.

#### **Art.44**

##### **Incompatibilità**

1. Il dipendente non può esercitare attività commerciali, industriali o professionali ovvero assumere impieghi alle dipendenze di soggetti pubblici o privati.

2. Il dipendente può essere autorizzato ad espletare incarichi temporanei a favore di soggetti pubblici o ad assumere cariche in società non aventi fine di lucro.

3. Non è richiesta autorizzazione per le prestazioni rese a titolo gratuito presso associazioni di volontariato o presso le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n.381, né per il percepimento di compensi derivanti:

- a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- c) dalla partecipazione a convegni e seminari;
- d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
- e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
- f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso di essi distaccati o in aspettativa non retribuita.

4. Le autorizzazioni previste nel comma 2 sono concesse dal direttore generale competente in materia di personale, o dall'Assessore qualora riguardino direttori generali, nel rispetto dei criteri di cui al comma 8, dopo aver verificato che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e sempreché non ostino ragioni di opportunità in relazione alla necessità di assicurare la trasparenza dell'operato dell'Amministrazione. La richiesta di autorizzazione inoltrata dal dipendente si intende

accolta ove, entro 30 giorni dalla presentazione, non venga adottata motivata determinazione di diniego.

5. L'Amministrazione e gli enti non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati dalla legge o da altre fonti normative.

6. Gli incarichi che non rientrino nei doveri d'ufficio, conferiti ai dipendenti direttamente dall'Amministrazione o dagli enti o, su loro designazione, da altri soggetti pubblici, devono essere svolti fuori dell'orario di lavoro. Può essere consentito che siano svolti durante l'orario di lavoro, con recupero dell'orario stesso, purché ciò non pregiudichi il regolare svolgimento delle attività dell'ufficio.

7. La direzione generale competente in materia di personale istituisce l'elenco degli incarichi attribuiti o autorizzati e delle cariche assunte ai sensi del presente articolo con indicazione dei periodi e dei relativi compensi. L'elenco è annualmente inviato per conoscenza al Consiglio regionale ed pubblicato all'albo della Presidenza della Giunta.

8. Con decreto dell'Assessore competente in materia di personale, su conforme deliberazione della Giunta regionale, sono determinati i criteri oggettivi per la concessione delle autorizzazioni di cui al comma 2 e per le designazioni e i conferimenti di incarichi di cui al comma 5. I criteri devono tener conto della specifica professionalità del dipendente e devono essere tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione.

9. La violazione della disposizione di cui al comma 1 e la violazione del provvedimento negativo di cui al comma 3 costituiscono giusta causa di recesso. Le procedure per l'accertamento delle cause di recesso devono svolgersi in contraddittorio tra le parti.

10. L'Assessorato competente in materia di personale e il servizio ispettivo della Regione effettuano verifiche periodiche anche a campione sui dipendenti dell'Amministrazione finalizzate all'accertamento dell'osservanza delle disposizioni del presente articolo e dell'art.45. Analoghe verifiche sono svolte dagli enti strumentali della Regione tramite i rispettivi servizi del personale e ispettivi ovvero, d'intesa con l'Amministrazione, tramite il servizio ispettivo regionale.

11. Le disposizioni di cui ai commi 9 e 10 entrano in vigore il centovesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge. Entro tale termine devono cessare tutte le attività incompatibili con il divieto di cui al comma 1 e a tale fine gli atti di rinuncia, comunque denominati, producono effetto dalla data della relativa comunicazione.

#### **Art.45**

##### **Deroga per i dipendenti a tempo parziale**

1. Il divieto di cui al comma 1 dell'art.44 non si applica ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore alla metà di quella a tempo pieno. Detti dipendenti hanno l'obbligo di comunicare all'Amministrazione o all'ente di appartenenza le attività di lavoro autonomo o subordinato che intendono svolgere, onde ottenerne l'autorizzazione. Essi sono altresì obbligati a comunicare entro quindici giorni l'eventuale variazione dell'attività lavorativa.

2. Non possono essere autorizzati impieghi o attività che comportino un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio del dipendente, né le attività di lavoro subordinato alle dipendenze di una pubblica amministrazione, né gli impieghi ed attività, indicati in via generale con decreto dell'Assessore competente in materia di personale, su conforme deliberazione della Giunta, che devono essere comunque esclusi in ragione dell'interferenza con i compiti istituzionali. L'Amministrazione o gli enti si pronunciano entro 60 giorni, decorsi i quali

l'autorizzazione si intende rilasciata. Il dipendente che richieda la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale al fine di non essere soggetto al divieto di cui al comma 1 dell'art.44 può subordinare tale richiesta all'ottenimento dell'autorizzazione di cui al presente comma.

3. Ai dipendenti iscritti ad albi professionali e che esercitano attività professionale non possono essere conferiti incarichi libero-professionali dall'Amministrazione o dall'ente di appartenenza, né da enti pubblici controllati dalla Regione o da società a prevalente partecipazione dell'Amministrazione o degli enti.

4. La violazione del provvedimento negativo e le mancate comunicazioni di cui al comma 2 nonché le comunicazioni risultate non veritiere anche a seguito di accertamenti ispettivi dell'Amministrazione o degli enti costituiscono giusta causa di recesso. Le procedure per l'accertamento delle cause di recesso devono svolgersi in contraddittorio tra le parti.

#### **Art.46**

##### **Rapporto di lavoro a tempo parziale**

*(come modificato dall'art.20 della LR..n.4/2006)*

1. L'Amministrazione e gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, relativamente a tutti i profili professionali delle diverse qualifiche funzionali, escluso il personale dirigenziale e gli avvocati addetti agli uffici legali dell'Amministrazione e degli enti.

2. Per l'assunzione del personale a tempo parziale si applicano le norme vigenti in materia di personale a tempo pieno.

3. I contingenti di personale da destinare a tempo parziale, i criteri e le precedenze per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, la durata e l'articolazione temporale della prestazione lavorativa, il trattamento economico anche accessorio, il congedo ordinario dei dipendenti a tempo parziale sono disciplinati dai contratti collettivi.

#### **Art.47**

##### **Esercizio delle attività professionali**

*(come modificato dall'art.20 della LR..n.4/2006)*

1. Le attività per cui è richiesta l'iscrizione in albi professionali sono svolte, nell'Amministrazione e negli enti, da dipendenti in possesso dei relativi titoli professionali e di iscrizione all'albo.

2. Le attività vanno svolte nel rispetto delle norme, anche deontologiche, che regolano la professione.

3. Per l'accesso ai posti in pianta organica il cui compito principale o esclusivo è l'esercizio di attività professionali sono necessari l'iscrizione all'albo e l'esercizio effettivo dell'attività professionale per almeno tre anni.

4. La cancellazione dall'albo comporta la risoluzione del rapporto d'impiego. La sospensione dall'albo per motivi disciplinari comporta la sospensione dall'impiego per lo stesso periodo, salva la facoltà dell'amministrazione di irrogare altre sanzioni disciplinari.

5. L'attività è svolta dal singolo professionista con piena responsabilità personale, nel rispetto delle direttive impartite, con carattere di generalità, dalla Giunta o dal suo componente preposto al ramo dell'Amministrazione, ovvero dagli organi di amministrazione degli enti.

6. Direttive specifiche possono essere impartite dal professionista gerarchicamente sovraordinato, che in tal caso assume solidalmente la responsabilità per l'attività condotta secondo tali direttive.

7. Il professionista che non condivide le direttive specifiche impartitegli può essere dispensato, su sua motivata richiesta, dal singolo incarico professionale. Qualora non venga

dispensato, la responsabilità professionale incombe sul professionista sovraordinato.

8. Il ricorso a professionisti esterni è ammesso esclusivamente in caso di motivata impossibilità dell'Amministrazione o dell'ente di provvedere adeguatamente con proprio personale.

9. Nell'Amministrazione e negli enti si applicano le norme in materia di incentivi recate dall'art.18, commi 1 e 1 bis, della legge 11 febbraio 1994, n.109, come modificato dall'art.6, comma 13, della legge 15 maggio 1997, n.127. I criteri di riparto e i limiti massimi degli incentivi sono stabiliti dalla Giunta regionale o dagli organi di amministrazione degli enti.

9 bis. Le somme rimosse dall'Amministrazione a titolo di diritti ed onorari a seguito di sentenza passata in giudicato o provvisoriamente esecutiva sono dovute, nella misura indicata dalla Giunta regionale e secondo criteri da essa stabiliti, agli avvocati dell'area legale.

9 ter. I compensi corrisposti ai sensi dei commi 9 e 9 bis, sono da considerare comprensivi, se dovuti, degli eventuali oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e sostituiscono le retribuzioni legate al risultato o al rendimento previste dai contratti collettivi, fatte salve eventuali integrazioni a carico dei corrispondenti fondi ove le somme ripartite fossero inferiori a detti compensi..

#### **DELIBERAZIONE N. 18/9 DEL 5.4.2011**

**Oggetto: Art. 47 della legge regionale n 31/1998, come modificato dall'art. 20, comma 23 della legge regionale n. 4/2006. Puntualizzazioni sulle procedure di corresponsione dei diritti e onorari e incentivi.**

L'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione ricorda che la Giunta regionale, con le deliberazioni n. 56/8 del 29 dicembre 2009 e n. 12/4 del 10 marzo 2011, ha approvato i criteri di ripartizione dei diritti e degli onorari spettanti agli avvocati dell'Area legale in esecuzione del comma 9 bis dell'art. 47 della legge regionale n. 31/1998, come modificato dall'art.20, comma 23, della legge regionale n. 4/2006 e che, con la deliberazione n. 10/59 del 13 marzo 2010, ha approvato i criteri di riparto degli incentivi per l'attività di progettazione e di pianificazione in esecuzione del comma 9 ter dell'art. 47 citato e dell'art. 12 della legge regionale n. 5/2007.

L'Assessore osserva al riguardo che nell'occasione non è stato posto all'attenzione della Giunta il problema del rapporto tra i predetti compensi e quelli relativi al risultato dei dirigenti e al rendimento dei dipendenti, aspetto rilevante per poter dare piena attuazione alla disposizione contenuta nell'art. 47 citato, dato che il comma 9 ter ha previsto che i compensi corrisposti ai sensi dei commi 9 e 9 bis "sostituiscono le retribuzioni legate al risultato o al rendimento previste dai contratti collettivi, fatte salve le integrazioni a carico dei corrispondenti fondi ove le somme ripartite fossero inferiori a detti compensi".

Il principio introdotto è, quindi, quello della alternatività fra i compensi da corrispondere a titolo di diritti ed onorari e per le attività di progettazione e pianificazione e quelli da corrispondere a titolo di risultato o rendimento, fatto salvo il diritto al trattamento più favorevole.

Detto principio è ribadito, per il personale di qualifica dirigenziale, dall'art. 41 del C.C.R.L. 2006/2009 del 19 marzo 2008, secondo cui "gli onorari degli avvocati dell'area legale nonché tutti gli altri compensi derivanti dallo svolgimento di una attività di carattere strettamente professionale non concorrono alla formazione del fondo e sostituiscono la retribuzione di risultato, fatto salvo il trattamento di maggior favore".

Ciò premesso, l'Assessore evidenzia l'esigenza che venga chiarito l'ambito temporale in cui opera detta alternatività; al riguardo, tenuto conto che l'erogazione delle retribuzioni di risultato e di rendimento avviene con cadenza annuale, va puntualizzato che l'accertamento delle entrate rimosse a titolo di

diritti ed onorari e gli atti di liquidazione devono essere disposti entro la fine di ciascun anno solare, per poter essere tenuti in considerazione nelle prime successive determinazioni di pagamento rispettivamente della retribuzione di risultato dei dirigenti e di rendimento dei dipendenti.

L'Assessore informa poi che la Sezione del controllo della Corte dei Conti per la Regione Sardegna, con la risposta al quesito formulato dalla Regione, ha comunicato che nel quantificare le somme destinabili ad avvocati e altri professionisti occorre accantonare le risorse necessarie a fronteggiare l'onere IRAP gravante sull'amministrazione.

La Giunta regionale, sentita e condivisa la relazione dell'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione e visto il parere favorevole di legittimità del Direttore generale dell'Organizzazione e del Personale

#### **DELIBERA**

- di stabilire che l'accertamento delle somme rimosse a titolo di diritti ed onorari e i corrispondenti atti di liquidazione vengano adottati entro la fine di ciascun anno solare e che, degli stessi, si tenga conto nell'adottare le prime successive determinazioni di pagamento della retribuzione di risultato dei dirigenti e di rendimento dei dipendenti;
- di stabilire che, nell'adottare le determinazioni di pagamento della retribuzione di risultato dei dirigenti e di rendimento dei dipendenti, si tenga conto degli atti di liquidazione degli incentivi per le attività di progettazione e di pianificazione adottati entro la fine dell'anno precedente;
- di stabilire che nel quantificare le somme destinabili ad avvocati e altri professionisti vengano accantonate, oltre alle risorse per gli oneri riflessi, anche quelle necessarie a fronteggiare l'onere IRAP gravante sull'amministrazione. Alle relative variazioni sui pertinenti capitoli di bilancio si provvede ai sensi dell'art. 21 della L.R. n. 2/2011 e delle successive leggi di bilancio.

Il Direttore Generale  
Gabriella Massidda

Il Presidente  
Ugo Cappellacci

#### **Direzione generale dell'organizzazione e del personale Prot. n.P. 3321/17 Cagliari, 17 FEB 2012**

> Alla Presidenza della Regione

- Direzioni Generali

- Ufficio Ispettivo

- Ufficio ENPI

> Agli Assessorati regionali

- Direzioni Generali

- Centro regionale di programmazione

- Ufficio del controllo interno di gestione

**Oggetto: Procedure erogazione retribuzione di rendimento e retribuzione di risultato - Incentivi – diritti ed onorari – compensi per incarichi.**

Si richiama l'attenzione sulla deliberazione n. 18/9 del 5 aprile 2011 con cui la Giunta regionale è intervenuta per chiarire alcune criticità emerse in fase applicativa dell'art. 47, commi 9, 9 bis e 9 ter della L.R. 31/98, come modificato dall'art. 20, comma 23 della L.R. n. 4/2006.

In base a dette disposizioni i compensi corrisposti per gli **incentivi** per l'attività di progettazione e di pianificazione e a titolo di **diritti ed onorari** "...sostituiscono le retribuzioni legate al risultato o al rendimento previste dai contratti collettivi, fatte salve eventuali integrazioni a carico dei corrispondenti fondi ove le somme ripartite fossero inferiori a detti compensi."

Sussiste quindi il principio dell'alternatività fra i compensi da corrispondere a titolo di diritti ed onorari e per le attività di progettazione e pianificazione e quelli da corrispondere a titolo di rendimento e di risultato, fatto salvo il diritto al trattamento più favorevole.

Occorre inoltre richiamare l'attenzione sull'obbligo di dare puntuale applicazione anche all'art. 31 comma 2 della L.R.31/98

e all'art. 41 del vigente contratto collettivo regionale di lavoro dei dirigenti; sulla base di queste disposizioni i **compensi**, dovuti ai dirigenti per qualsiasi incarico ad essi conferito dall'Amministrazione o su designazione della stessa, devono essere corrisposti direttamente all'Amministrazione e versati, al netto degli oneri riflessi, nel fondo per la retribuzione di risultato. Quanto sin qui rappresentato influisce nelle procedure finalizzate all'erogazione della retribuzione di rendimento e di risultato come di seguito specificato.

#### Ai fini dell'erogazione della retribuzione di rendimento

1. Gli **incentivi** per l'attività di progettazione e di pianificazione incidono: - sulla quantificazione del fondo per la retribuzione di rendimento che va incrementato di una quota pari al 10 % dell'importo totale degli incentivi;  
- sul riparto delle risorse del fondo fra le Direzioni generali; infatti alle Direzioni generali che hanno corrisposto incentivi va ridotta la quota parte spettante per il rendimento e la somma corrispondente a tali riduzioni va redistribuita fra tutte le Direzioni generali;  
- sull'importo di rendimento spettante al dipendente; infatti, il direttore generale non deve erogarlo se il compenso corrisposto a titolo di incentivo è superiore rispetto all'importo che spetterebbe come rendimento; se invece è inferiore, deve integrarlo fino a raggiungere tale importo.
2. Gli **onorari** incidono, invece, sul riparto delle risorse del fondo fra le Direzioni generali e sull'importo di rendimento spettante al dipendente come detto nel punto 1.

#### Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato

1. Gli **incentivi** per l'attività di progettazione e di pianificazione incidono sull'importo di risultato spettante al dirigente;
2. Gli **onorari** incidono sull'importo di risultato spettante al dirigente;
3. I **compensi** per gli incarichi attribuiti dall'Amministrazione regionale o su designazione della stessa incidono:  
- sulla quantificazione del fondo per la retribuzione di risultato che va incrementato di una quota pari al 50 % del compenso dovuto per ciascun incarico;  
- sull'importo da liquidare al dirigente titolare dell'incarico al quale spetta il restante 50 % del compenso.

La corretta applicazione delle disposizioni di cui sopra comporta i seguenti obblighi:

- a) il soggetto competente alla liquidazione dei compensi a titolo di diritti e onorari e per le attività di progettazione, laddove sia giuridicamente possibile, deve disporla entro la fine di ciascun anno solare e deve trasmettere i relativi atti a questa Direzione generale entro il mese di gennaio dell'anno successivo<sup>1</sup>;
- b) negli atti di conferimento di incarichi o di designazione, nei confronti di dirigenti, deve essere previsto che il relativo compenso lordo venga versato all'Amministrazione regionale, sul conto con codice IBAN IT 15 W 02008 04810 000010951778, per essere riscossa nel capitolo di entrata n. EC372.022 (Somme derivanti dai compensi corrisposti da terzi ai dirigenti dell'Amministrazione regionale e destinate al trattamento accessorio degli stessi - art. 31, comma 3, L.R. 13 novembre 1998, n. 31 e art. 18 della legge di bilancio). La verifica dell'effettuazione di tale pagamento deve essere fatta dal soggetto che dà attuazione all'incarico congiuntamente all'incaricato/designato;
- c) considerate le esigenze istruttorie e i tempi tecnici occorrenti per l'adozione dei provvedimenti di liquidazione della retribuzione di risultato, si rende necessario che gli uffici trasmettano le schede di valutazione dei dirigenti a questa Direzione generale entro il mese di aprile per consentire, al servizio competente, di liquidare la retribuzione medesima in unica soluzione entro il 30 giugno. Qualora le schede di valutazione dovessero pervenire successivamente al mese di aprile, ma non oltre il 31 ottobre, la liquidazione della

retribuzione di risultato sarà disposta, sempre in unica soluzione, entro il 31 dicembre. Gli uffici devono inoltre trasmettere, sempre entro il mese di aprile, i nominativi dei dirigenti chiamati a ricoprire ad interim o ai sensi dell'art. 30 della L.R. n. 31/1998 una o più posizioni dirigenziali vacanti, con l'esclusione dei periodi la cui durata sia inferiore a 6 mesi.

Si coglie l'occasione per ricordare che, ai fini del rispetto dell'art. 44 comma 7 della L.R. 31/98, gli atti di designazione e di conferimento di incarichi devono essere trasmessi a questa Direzione generale con l'indicazione della tipologia di incarico e del relativo compenso. I suddetti atti, se adottati nei confronti dei dirigenti, devono espressamente prevedere l'obbligo di versamento dei relativi compensi nel fondo per la retribuzione di risultato.

Il Direttore Generale - Giuseppe Manca

<sup>1</sup> La tempistica indicata è la regola ordinaria; per l'anno 2012, relativamente quindi alla liquidazione dei fondi rendimento e risultato per l'anno 2011 e ai compensi erogati entro l'anno 2011, il riferimento temporale per la trasmissione dei relativi atti alla Direzione generale del personale è prorogato al 15 marzo 2012.

#### **Art.48**

##### **Codice di comportamento**

1. Il codice di comportamento dei dipendenti dell'Amministrazione e degli enti è definito, entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge, con decreto del Presidente della Giunta regionale, su conforme deliberazione della Giunta medesima.

2. Il codice è pubblicato nel Bollettino ufficiale della Regione e consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.

3. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 1, e fino alla definizione del codice di comportamento dei dipendenti dell'Amministrazione e degli enti, questi si attengono al codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni definito ai sensi dell'art.58 bis comma 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29.

#### **CAPO II**

##### **Procedimento disciplinare**

#### **Art.49**

##### **Infrazioni e sanzioni disciplinari**

1. Ai dipendenti dell'Amministrazione e degli enti si applicano i commi 1, 5 e 8 dell'art.7 della legge 20 maggio 1970, n.300.

2. Salvo quanto previsto dagli articoli 22 e 44, la tipologia e l'entità delle infrazioni e delle relative sanzioni sono definite dai contratti collettivi.

3. Fino all'adozione di una diversa disciplina contrattuale ai sensi del comma 2, in materia di infrazioni e sanzioni disciplinari, per quanto non espressamente modificato dagli articoli 50 e 51, si applicano le disposizioni dell'art.60 della legge regionale 17 agosto 1978, n.51.

#### **Art.50**

##### **Procedimento disciplinare**

*(come modificato dall'art.20 della L.R..n.7/2005)*

1. L'Amministrazione e gli enti non possono adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, salvo il rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito ed averlo sentito in sua difesa.

2. L'addebito deve essere contestato entro dieci giorni da quando il dirigente competente all'applicazione della sanzione abbia avuto notizia del fatto.

3. Entro dieci giorni dal ricevimento della contestazione, il dipendente può chiedere di essere sentito a sua difesa con l'assistenza di un professionista di sua fiducia o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o

conferisce mandato. Trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, ovvero dieci giorni dalla contestazione dell'addebito qualora il dipendente non abbia chiesto di essere sentito, la sanzione deve essere applicata nei successivi dieci giorni.

4. I termini per la contestazione dell'addebito e l'applicazione della sanzione sono perentori e la loro inosservanza comporta l'estinzione del procedimento.

5. Quando la sanzione da applicare non ha effetti economici, provvede il dirigente diretto superiore del dipendente; in ogni altro caso provvede la direzione generale competente in materia di personale.

6. Il dirigente che applica la sanzione disciplinare ne dà contestualmente comunicazione alla direzione generale competente in materia di personale. Quando l'applicazione della sanzione disciplinare è rimessa alla competenza della predetta struttura, questa, su segnalazione del dirigente, contesta l'addebito al dipendente, istruisce il procedimento disciplinare e applica la sanzione.

7. L'irrogazione delle sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti è effettuata dalla Giunta regionale o dal consiglio d'amministrazione dell'ente, previo espletamento delle procedure di cui al presente articolo, in quanto applicabili, da parte o dell'Assessore competente in materia di personale o del Presidente del consiglio d'amministrazione dell'ente.

8. Con il consenso del dipendente, la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.

9. L'esecuzione della sanzione non può essere differita di oltre sessanta giorni dalla data in cui il provvedimento diviene definitivo.

10. *Abrogato*

11. *Abrogato*.

12. Qualora il procedimento disciplinare non sia stato iniziato ovvero sia stato sospeso in attesa di pronuncia del giudice penale, esso può essere iniziato o ripreso entro e non oltre un anno dal deposito della sentenza definitiva, ferma restando la facoltà di iniziare o riprendere il procedimento disciplinare dopo la pronuncia di ogni sentenza non definitiva.

**Legge Regionale 11 maggio 2004, n.6** – Articolo 19, comma 5 – Per l'impugnazione delle sanzioni disciplinari si applica l'articolo 56 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. È abrogata ogni disposizione in contrasto con la presente norma, fermo il regime di proroga della Commissione di disciplina per i procedimenti disciplinari in atto

#### **Art.51**

#### **Collegio arbitrale**

*(abrogato dall'art.20 della LR..n.7/2005)*

#### TITOLO V

#### ACCESSO AL LAVORO

#### **Art.52**

#### **Modalità di accesso**

*(come modificato dall'art.6 della LR..n.6/2000)*

1. L'assunzione agli impieghi nell'Amministrazione e negli enti avviene:

- a) mediante concorso pubblico per esami, per titoli, per esami e titoli o per corso-concorso;
- b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento degli uffici circoscrizionali del lavoro, per le qualifiche per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti prescritti per specifiche professionalità, «si applica l'art.12, comma 4, della Legge 1 dicembre 1997, n.468. E' in facoltà dell'Amministrazione e degli enti, per l'assunzione in profili che richiedono il possesso di specifici requisiti di

professionalità, deliberare motivatamente il ricorso al concorso pubblico, anche per soli titoli, limitando l'accesso al concorso a coloro che siano in possesso, oltre che del requisito della scuola dell'obbligo, anche degli ulteriori specifici requisiti attinenti al profilo professionale del personale da assumere; tra tali requisiti devono essere prese in specifica considerazione le esperienze professionali acquisite nel servizio prestato a qualunque titolo presso l'Amministrazione o gli enti regionali, anche in qualità di dipendenti di società titolari di contratti di fornitura di servizi, o anche di soci nel caso di società cooperative;

c) mediante chiamata numerica degli iscritti nelle apposite liste di collocamento formate dagli appartenenti alle categorie protette di cui al Titolo I della Legge 2 aprile 1968, n.482, e successive modificazioni.

d) mediante concorso secondo le disposizioni della legge regionale 5 novembre 1985, n.26, per le assunzioni del personale del Corpo forestale e di vigilanza ambientale.

2. Prima di inoltrare la richiesta di avviamento a selezione degli iscritti alle liste del collocamento, ai sensi della lettera b) del comma 1 e della legge regionale n.12 del 1993, l'Amministrazione e gli enti effettuano una selezione riservata al personale già in servizio in qualifica inferiore da almeno tre anni, che sia in possesso dei requisiti richiesti per i posti da ricoprire. Le prove attitudinali o le sperimentazioni lavorative e la commissione giudicatrice sono le stesse previste per la selezione degli iscritti alle liste del collocamento. Nel caso in cui gli idonei eccedano il numero dei posti disponibili, questi sono attribuiti ai più anziani in servizio e, a parità, ai più anziani d'età. I dipendenti risultati idonei ma non utilmente collocati sono considerati idonei anche nelle successive selezioni per il medesimo profilo professionale. Non appena esaurita la selezione riservata, si procede alla richiesta di avviamento a selezione degli iscritti alle liste del collocamento per i posti rimasti ancora disponibili e per tutti i posti resisi vacanti nella qualifica inferiore a seguito della selezione riservata.

3. Il concorso pubblico deve svolgersi con modalità che ne garantiscano l'imparzialità, la tempestività, l'economicità e la celerità di espletamento, ricorrendo, ove necessario, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione, ed a selezioni decentrate per circoscrizioni territoriali.

4. Nel rispetto del principio di contrattualizzazione della disciplina del rapporto di lavoro pubblico, con legge regionale saranno disciplinate le modalità con le quali l'Amministrazione e gli enti potranno avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal Codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, con particolare riferimento ai contratti a tempo determinato, ai contratti di formazione e lavoro, agli altri rapporti formativi ed alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.

#### **Art.53**

#### **Requisiti e procedure di assunzione**

*(come modificato dall'art.7 della LR..n.6/2000)<sup>4)</sup>*

1. I requisiti generali per l'accesso agli impieghi regionali, nonché le categorie riservatarie e i titoli di precedenza e preferenza sono quelli stabiliti per le pubbliche amministrazioni dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n.487 (Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi), fatte salve le diverse disposizioni recate da leggi regionali. Si applica l'art.12 del decreto legislativo 1 dicembre 1997, n.468. I titoli di studio sono stabiliti dalle norme regionali.

2. L'accesso agli impieghi regionali non è soggetto a limiti di età, salvo deroghe recate dal regolamento sui concorsi di cui

al comma 3 in relazione alla natura del servizio o ad oggettive necessità dell'Amministrazione e degli enti.

3. I contenuti dei bandi di concorso, le procedure per la loro emanazione, la tipologia e le modalità di svolgimento delle prove e delle eventuali prove preselettive, la presentazione della documentazione, la composizione e gli adempimenti delle commissioni esaminatrici sono stabiliti da apposito regolamento. Nelle more della sua approvazione si applicano, in quanto compatibili, le norme del decreto del Presidente della Repubblica n.487 del 1994.

4. Le procedure per le assunzioni previste dalle lettere b) e c) del comma 1 dell'articolo 52 sono disciplinate dalla legge regionale n.12 del 1993, nonché, in quanto compatibile, dalla legge regionale 13 giugno 1989, n. 41 e dalla legge regionale 3 luglio 1998, n.21. Per le assunzioni obbligatorie delle categorie protette di cui all'articolo 1 della Legge 2 aprile 1968, n.482, e successive integrazioni, si applicano le disposizioni vigenti in materia.

5. I cittadini degli stati membri dell'Unione europea possono accedere agli impieghi regionali nei casi previsti dall'articolo 37 del decreto legislativo n.29 del 1993 e dalle relative disposizioni regolamentari.

6. I bandi di concorso per l'accesso nell'Amministrazione regionale e negli Enti, compresi quelli per l'accesso alla dirigenza, prevedono l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e di almeno una lingua straniera.

**Legge Regionale 11 maggio 2004, n.6 – Art.18, comma 4** – Il rinvio disposto dai commi 1 e 3 dell'articolo 53 della legge regionale n. 31 del 1998 al decreto del Presidente della Repubblica n. 487 del 1994 è da intendersi riferito anche alle sue successive modificazioni e integrazioni e comunque al complesso delle norme statali vigenti in materia concorsuale, la cui compatibilità con le norme regionali va verificata anche in relazione alle modalità di espletamento delle prove, che sono definite col decreto d'indizione del concorso, secondo i criteri del comma 3 dell'articolo 52 della medesima legge regionale.

#### **Art.54 Concorsi unici**

##### **Programmazione del fabbisogno di personale**

*(come modificato dall'art.8 della lr..n.6/2000 e dall'art.1 della lr..n.11/2002 e dall'art.3, comma 6, lett .b) della lr..n.3/2008 - lr.n.24/2014 e dall'art.6 della lr.n.21/2018)*

01. *soppresso da art.6 della LR.n.24/2014.*

1. Alle assunzioni per concorso del personale dell'Amministrazione e degli enti si provvede con procedure unificate per qualifiche funzionali e profili professionali identici o assimilabili in ragione della tipologia delle prestazioni e dei requisiti per l'accesso.

2. L'Assessore competente in materia di personale, sulla base delle necessità di personale definite dall'Amministrazione e dagli enti del sistema Regione ed alle quali non si possa far fronte mediante processi di mobilità, fissa il contingente dei posti da mettere a concorso, definito per specifiche professionalità e sedi di destinazione.

3. In rapporto al numero dei candidati al concorso, si può procedere a prove preselettive.

4. Sono dichiarati vincitori del concorso i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito in misura corrispondente ai posti messi a concorso. Le graduatorie restano efficaci per *tre anni* dalla data della loro pubblicazione sul Bollettino ufficiale della Regione, durante i quali possono essere utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti che si

rendono disponibili per motivi diversi dall'ampliamento delle dotazioni organiche.

5. I vincitori del concorso sono assegnati all'Amministrazione e agli enti e alle rispettive sedi di servizio secondo i criteri previsti nel bando, con riguardo alle domande di assegnazione degli interessati e rispettando l'ordine della graduatoria. L'Amministrazione e gli enti provvedono alle relative assunzioni.

6. I dipendenti non possono essere trasferiti dalla sede di destinazione prima che siano trascorsi cinque anni dall'assunzione, fatti salvi i casi di riduzione del contingente organico della struttura di assegnazione e di impossibilità di impiegarli in strutture ubicate nella medesima sede di destinazione **(Oggetto: Ricorso n. 51/2018. - Autore: Corte Costituzionale - Pubblicato in: Bollettino n.42 - Parte I e II del 13/09/2018 - Data di Pubblicazione: 13/09/2018 - per l'impugnazione e la dichiarazione di incostituzionalità degli articoli 2 e 6 della Legge Regionale 18 giugno 2018 n. 21, avente ad oggetto "Misure urgenti per il reclutamento del personale nel sistema regione. Modifiche alla legge regionale n. 31 del 1998, alla legge regionale n. 13 del 2006, alla legge regionale n.36 del 2013 e alla legge regionale n.37 del 2016", pubblicata sul Buras n. 82 del 21 giugno 2018**

*Motivi*

*2) Illegittimità costituzionale dell'articolo 6 comma della Legge Regionale 14 giugno 2018 n. 21 per contrasto con gli articoli 3 e 5 dello Statuto Speciale della Regione Sardegna (Legge Cost. n.3/1948), nonché con l'articolo 97 della Costituzione, in riferimento all'art. 4 del decreto legislativo n.165 del 2001*

*L'art. 6 della L. R. n. 21/2018 sostituisce il secondo comma dell'art. 54 della L.R. n. 31/1998 e dispone che: "L'Assessore competente in materia di personale, sulla base delle necessità di personale definite dall'amministrazione e dagli enti del sistema Regione ed alle quali non si possa far fronte mediante processi di mobilità, fissa il contingente dei posti da mettere a concorso, definito per specifiche professionalità e sedi di destinazione".*

*Ad avviso della Presidenza del Consiglio questa norma, pur attenendo a profili organizzatori degli uffici regionali e quindi pur rientrando nella competenza legislativa esclusiva regionale, ugualmente si presta a censura di incostituzionalità in quanto travalica i limiti di tale competenza.*

*Essa infatti, come recita lo Statuto Speciale, deve essere esercitata nel rispetto delle norme fondamentali di riforma economico sociale della Repubblica, e tale vincolo nella fattispecie non è rispettato ove si osservi che la funzione attribuita dalla norma regionale all' Assessore al personale lede il principio della rigorosa separazione tra compiti di indirizzo politico e compiti gestionali.*

*L'articolo 4 del D.Lgs. 165/2001 (le cui norme ai sensi dell'art. 1 del medesimo testo, come sopra ricordato, sono espressamente definite "fondamentali di riforma economico sociale della Repubblica" ai sensi e per gli*

*effetti dell'art. 117 della Costituzione) ribadisce che agli organi di governo spettano le funzioni di indirizzo politico amministrativo, attraverso la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare nonché attraverso gli atti da adottare in quanto rientranti in quelle funzioni.*

*In materia di personale, la norma assegna al vertice politico la "individuazione delle risorse umane .... da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale".*

*Altra cosa è invece la funzione attribuita all'organo politico dalla norma regionale qui censurata, che si incentra invece sulla individuazione del fabbisogno assunzionale sia della regione che degli enti di sistema, distinto per specifiche professionalità e sedi di destinazione.*

*Tali attività sembrano invece più propriamente attenersi all'organizzazione delle risorse umane e strumentali, e quindi rientrare nelle competenze gestionali della dirigenza.*

*L'accertamento delle carenze di organico e l'apprezzamento del grado di sofferenza delle singole sedi in relazione a tali carenze, nonché l'individuazione delle professionalità necessarie allo svolgimento delle attività istituzionali sono infatti strumentali non tanto alla definizione degli obiettivi dell'ente, quanto piuttosto al modo con cui quegli obiettivi devono essere raggiunti.*

*Non riguardano dunque l'indirizzo politico, quanto piuttosto l'attività di gestione essendo noto che l'effettivo raggiungimento degli obiettivi è il parametro su cui si fonda la produttività delle strutture amministrative e, in definitiva, il grado di efficienza della pubblica amministrazione.*

#### **Art.55**

##### **Commissioni giudicatrici**

*(come modificato dall'art.20 della LR..n.7/2005)*

1. Le commissioni giudicatrici dei concorsi sono formate da esperti di provata competenza nelle materie del concorso, esterni all'Amministrazione ovvero appartenenti al personale dell'Amministrazione stessa e degli enti, che non siano componenti degli organi di governo ed elettivi dell'Amministrazione e degli enti, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti degli organismi sindacali e di rappresentanza dei dipendenti né designati da confederazioni ed organizzazioni sindacali o da associazioni professionali. *Alla nomina provvede la Direzione generale competente in materia di personale.*

2. *abrogato.*

#### **Art.56**

##### **Riserva di posti**

*(come modificato dall'art.20 della LR..n.4/2006)*

1. Nei concorsi pubblici per l'accesso al lavoro in qualifiche funzionali non dirigenziali, il 20 per cento dei posti messi a concorso è riservato al personale di ruolo dell'Amministrazione e degli enti che sia in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla qualifica per la quale si concorre e che abbia prestato servizio per almeno tre anni nell'Amministrazione o negli enti.

#### **Art.57**

##### **Assunzione in servizio**

1. Il rapporto di lavoro si costituisce con la sottoscrizione, anteriormente all'immissione in servizio, del contratto individuale di lavoro.

2. Il contratto deve prevedere l'effettuazione di un periodo di prova che, se il contratto collettivo non dispone diversamente, ha la durata di un anno di effettivo servizio. Sono esentati dal periodo di prova i dipendenti già inquadrati nei ruoli dell'Amministrazione e degli enti, tranne che per l'accesso alla qualifica di dirigente, e i dipendenti assunti mediante corso-concorso.

3. Il dirigente della struttura presso cui il dipendente ha prestato la propria attività lavorativa trasmette al dirigente competente in materia di personale una relazione sullo svolgimento del periodo di prova entro il trentesimo giorno precedente il termine del medesimo.

4. Il mancato superamento del periodo di prova è dichiarato e comunicato all'interessato dal dirigente competente in materia di personale in uno dei quindici giorni che precedono il termine del periodo di prova.

## **TITOLO VI CONTRATTAZIONE**

#### **Art.58**

##### **Contratti collettivi**

*(come modificato dall'art.7 della LR..n.2/2007 e art.4-  
lr.n.43/2018)*

1. La contrattazione collettiva per il personale dell'Amministrazione e degli enti è regionale o integrativa. Essa si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali.

2. Il personale dell'Amministrazione e degli enti costituisce un unico comparto di contrattazione.

3. Per le figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano l'iscrizione ad albi professionali ovvero compiti tecnico-scientifici e di ricerca, nonché per il personale del Corpo forestale e di vigilanza ambientale e per il personale dell'Agenzia FoReSTAS assunto a tempo indeterminato, sono stabilite discipline distinte nell'ambito del contratto di comparto. Per i professionisti che svolgono compiti tecnico-scientifici e di ricerca, la Giunta regionale, nella formulazione degli indirizzi di cui all'articolo 63, si ispira alle definizioni e ai criteri contenuti nella Raccomandazione della Commissione europea dell'11 marzo 2005, riguardante la Carta europea dei ricercatori. *(in riferimento a FoReSTAS: 2. La modifica di cui al comma 1 entra in vigore dalla data di adozione della nuova disciplina contrattuale di cui all'articolo 2)*

4. I dirigenti costituiscono una autonoma e separata area di contrattazione all'interno del comparto.

5. La durata dei contratti collettivi è disciplinata dalla contrattazione collettiva, in coerenza con il settore privato.

6. I contratti collettivi sono pubblicati sul Bollettino ufficiale della Regione.

#### **Art.59**

##### **Rappresentanza negoziale della Regione ed assistenza dell'ARAN**

1. Nella negoziazione dei contratti collettivi regionali la Regione è legalmente rappresentata dal comitato per la rappresentanza negoziale della Regione sarda. Il comitato è composto da tre membri, nominati con decreto dell'Assessore competente in materia di personale, su conforme deliberazione della Giunta regionale, che decide anche sulla durata dell'incarico e sul relativo compenso. I membri del comitato sono scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, anche estranei alla pubblica amministrazione, che non rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, che non ricoprano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni e che non siano dipendenti, in servizio o in quiescenza, dell'Amministrazione o degli enti. Il comitato elegge nel suo seno un presidente. Le deliberazioni del comitato sono adottate all'unanimità e sottoscritte da tutti i componenti.

2. Per le attività di segreteria il comitato si avvale di personale dell'Amministrazione regionale messo a sua disposizione sulla base di apposita intesa con l'Assessore competente in materia di personale.

3. Nella sua attività il comitato è assistito dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), ai sensi del comma 16 dell'art.50 del decreto legislativo n.29 del 1993. A tal fine l'Assessore regionale competente in materia di personale è autorizzato a definire con l'ARAN le necessarie intese.

4. Le intese definiscono:

- a) le modalità con le quali l'ARAN svolge in favore della Regione, oltre all'assistenza nella negoziazione dei contratti collettivi regionali, altre attività di studio, monitoraggio, documentazione ed assistenza nelle relazioni sindacali;
- b) le modalità di utilizzazione del personale dell'Amministrazione regionale eventualmente messo a disposizione dell'ARAN;

c) gli oneri a carico della Regione per le prestazioni svolte dall'ARAN in suo favore.

#### **Art.60**

##### **Rappresentanze sindacali nella contrattazione collettiva**

1. Il comitato per la rappresentanza negoziale della Regione ammette alla contrattazione collettiva regionale le organizzazioni sindacali che abbiano rispettivamente nel comparto o nella separata area di contrattazione per la dirigenza una rappresentatività non inferiore al 5%, nonché le confederazioni alle quali dette organizzazioni sindacali sono affiliate.

2. Per la determinazione della rappresentatività si applicano i commi 1 e 3 dell'art.47 bis del decreto legislativo n.29 del 1993.

3. La raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe è curata, anche per gli enti, dalla direzione generale dell'Amministrazione competente in materia di personale. L'Amministrazione ha l'obbligo di indicare il funzionario responsabile della rilevazione dei dati e della loro trasmissione al comitato per la rappresentanza negoziale della Regione, che deve avvenire con modalità che garantiscano la riservatezza delle informazioni. I dati relativi alle deleghe sono controfirmati, prima del loro invio al comitato, da un rappresentante dell'organizzazione sindacale interessata.

4. In sede di prima applicazione della presente legge, la soglia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini della loro ammissione alla contrattazione collettiva regionale è determinata con riferimento al solo dato associativo.

#### **Art.61**

##### **Autoregolamentazione del diritto di sciopero**

1. È condizione per l'ammissione alle trattative contrattuali il deposito di un codice di autoregolamentazione del diritto di sciopero, che preveda, per l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi essenziali, modalità tali da garantire l'erogazione delle prestazioni indispensabili. Si applicano in materia le disposizioni della Legge 12 giugno 1990, n.146.

#### **Art.62**

##### **Risorse per la contrattazione**

*(come modificato dall'art.6-lr.n.40-2018)*

1. L'ammontare massimo delle risorse finanziarie da destinare alla contrattazione collettiva è determinato con apposita norma da inserire nella legge finanziaria.

2. La spesa per gli oneri contrattuali del personale dell'Amministrazione regionale e degli enti posta a carico del bilancio della Regione è iscritta, in ragione dell'ammontare determinato ai sensi del comma 1, in un apposito fondo dello stato di previsione dell'Assessorato competente in materia di personale.

3. In esito alla sottoscrizione dei contratti collettivi, l'Assessore competente in materia di bilancio è autorizzato a ripartire, con propri decreti, le somme occorrenti per la copertura dei costi contrattuali, quali risultanti dai prospetti di cui al comma 1 dell'art.64, mediante trasferimento dal fondo oneri contrattuali a favore dei capitoli del bilancio della Regione destinati alle spese per il personale dell'Amministrazione e dei capitoli destinati al finanziamento degli enti regionali. Le somme trasferite agli enti devono trovare specifica allocazione nelle entrate dei rispettivi bilanci, per essere assegnate ai pertinenti capitoli di spesa dei bilanci medesimi.

#### **Art.63**

##### **Procedimento di contrattazione**

1. Nella contrattazione il comitato per la rappresentanza negoziale della Regione si attiene agli indirizzi stabiliti dalla Giunta regionale, su proposta dell'Assessore competente in

materia di personale, con deliberazione che deve essere comunicata al Consiglio regionale almeno 15 giorni prima dell'invio al comitato.

2. Il comitato per la rappresentanza negoziale della Regione informa costantemente la Giunta regionale sullo svolgimento delle trattative.

3. Raggiunta l'ipotesi di accordo, il comitato acquisisce il parere favorevole della Giunta regionale sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti ed indiretti che ne conseguono a carico dei bilanci dell'Amministrazione e degli enti. La Giunta esprime il parere entro cinque giorni dalla comunicazione del comitato.

4. Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, il giorno successivo il comitato per la rappresentanza negoziale della Regione trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla sezione regionale del controllo della Corte dei conti ai fini della certificazione dell'attendibilità dei costi quantificati e della loro compatibilità con i limiti stabiliti dalle leggi finanziaria e di bilancio della Regione e da eventuali strumenti di programmazione finanziaria approvati dal Consiglio regionale.

5. La Corte dei conti delibera nei termini previsti dall'art.51 comma 5 del decreto legislativo n.29 del 1993, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente. L'esito della certificazione è comunicato dalla Corte al comitato per la rappresentanza negoziale della Regione e alla Giunta regionale. Se la certificazione è positiva, il comitato sottoscrive definitivamente il contratto collettivo.

6. Se la certificazione non è positiva, il comitato per la rappresentanza negoziale della Regione, sentita la Giunta regionale, assume le iniziative necessarie per adeguare la quantificazione dei costi contrattuali ai fini della certificazione, ovvero, qualora non lo ritenga possibile, convoca le organizzazioni sindacali ai fini della riapertura delle trattative.

7. In ogni caso, la procedura di certificazione deve concludersi entro quaranta giorni dall'ipotesi di accordo, decorsi i quali il comitato per la rappresentanza negoziale della Regione ha mandato di sottoscrivere definitivamente il contratto collettivo, salvo che si renda necessaria la riapertura delle trattative ai sensi del comma 6.

#### **Art.64**

##### **Quantificazione dei costi contrattuali ed interventi correttivi**

1. I contratti collettivi sono corredati da appositi prospetti contenenti la quantificazione degli oneri, nonché l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale, e devono prevedere con apposita clausola la possibilità di prorogare l'efficacia temporale del contratto, ovvero di sospendere l'esecuzione parziale o totale, in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

2. Qualora si verificano per qualunque causa, compresi gli effetti economici di decisioni giurisdizionali divenute esecutive, scostamenti rispetto agli stanziamenti previsti per le spese destinate al personale, la Giunta ne riferisce tempestivamente al Consiglio regionale, evidenziando le cause dello scostamento e proponendo l'adozione delle misure correttive idonee a ripristinare l'equilibrio del bilancio, ove non siano idonee o sufficienti le misure contrattuali previste dal comma 1.

#### **Art.65**

##### **Contrattazione integrativa**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto dei vincoli di bilancio, sulle materie e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo regionale, tra i soggetti e con le procedure negoziali che quest'ultimo prevede.

2. Per i contratti integrativi dell'area dirigenziale la parte pubblica è la stessa prevista per il contratto collettivo regionale.

3. Non possono in ogni caso essere sottoscritti contratti integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti regionali o che comportino, anche a carico di esercizi successivi, impegni di spesa eccedenti le disponibilità finanziarie definite dal contratto collettivo regionale. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

4. Le procedure negoziali per la contrattazione integrativa devono prevedere che, prima della definitiva sottoscrizione dei contratti integrativi, la compatibilità dei relativi costi con i vincoli di bilancio sia accertata dall'ufficio del controllo interno di gestione di cui all'art.10.

#### **Art.66**

##### **Interpretazione autentica dei contratti collettivi**

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della norma controversa. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui all'articolo 63 sostituisce la norma in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

#### **Art.67**

##### **Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro**

1. In materia di diritti e prerogative sindacali nell'Amministrazione e negli enti trova applicazione l'art.47 del decreto legislativo n.29 del 1993. intendendosi sostituiti i contratti collettivi nazionali con i contratti collettivi regionali.

#### **Art.68**

##### **Aspettative e permessi sindacali**

1. Il contratto collettivo regionale determina i limiti massimi delle aspettative e dei permessi sindacali retribuiti e le modalità di utilizzazione e distribuzione delle aspettative e dei permessi tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali aventi titolo sulla base della loro rappresentatività e con riferimento a ciascuna area separata di contrattazione, a fini di contenimento, trasparenza e razionalizzazione e garantendo in ogni caso l'applicazione della legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni.

2. Durante i periodi di aspettativa sindacale i dipendenti iscritti a fondi previdenziali integrativi conservano il diritto alle prestazioni previdenziali a carico dell'Amministrazione o degli enti.

3. L'Amministrazione, tramite la direzione generale competente in materia di personale, trasmette, anche per gli enti, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica il numero complessivo e i nominativi dei beneficiari dei permessi sindacali, nonché gli elenchi nominativi, suddivisi per qualifica, del personale dell'Amministrazione e degli enti collocato in aspettativa in quanto chiamato a ricoprire una funzione pubblica elettiva o per motivi sindacali.

### **TITOLO VII**

#### **NORME TRANSITORIE E FINALI**

#### **Art.69**

##### **Applicazione agli enti regionali**

*(come modificato dalle LL.RR. n.11/2002 - n.7/2005 - n.4/2006 - n.12/2006 - n.13/2006 - n.6/2010 - n.9/2016 - n.25/2016)<sup>2)</sup>*

1. Nelle more dell'emanazione delle leggi di riforma degli enti regionali, sono soggetti all'applicazione della presente legge i seguenti enti:

- a) Ente per lo sviluppo in agricoltura (*LAORE-LR.n.13/2006*);
- b) *Soppresso-LR.n.6/20010* (ESAF);
- c) *Soppresso-LR.n.7/2005* (ESIT);
- d) Ente per la ricerca in agricoltura (*ARGEA-LR.n.13/2006*);
- e) *Soppresso-LR.n.7/2005* (IZC);
- f) *Soppresso-LR.n.7/2005* (III);
- g) *Soppresso-LR.n.4/2006* (ISOLA);

h) Istituto superiore regionale etnografico (ISRE);

i) *Soppresso-LR.n.7/2005* (SSS);

l) Ente autonomo del Flumendosa (*ENAS-LR.n.17-1984*);

m) Enti regionali per il diritto allo studio universitario (ERSU);

n) *Soppressi-LR.n.13/2006* (EPT);

o) *Sopresse-LR.n.13/2006* (AASST);

o bis) Istituti Autonomi Case Popolar (*AREA-LR.n.12/2006*).

2. *Soppresso*.

3. Restano ferme le esclusioni di cui all'art.1 comma 3. Inoltre, negli enti di cui al comma 1, lettere n) ed o bis), non si applicano le parti della presente legge concernenti l'organizzazione degli uffici.

*(ASPAL-LR.n.9/2016 - ASE-LR.n.25/2016)*

#### **Art.70**

##### **Disciplina transitoria dei rapporti di lavoro**

1. Gli accordi sindacali recepiti in decreti del Presidente della Giunta ai sensi della legge regionale 25 giugno 1984, n.33, e le norme generali e speciali disciplinanti il rapporto d'impiego nell'Amministrazione e negli enti integrano la disciplina del rapporto di lavoro di cui al Titolo IV nella parte non abrogata esplicitamente o implicitamente dalla presente legge.

2. Le disposizioni dei decreti del Presidente della Giunta e le norme generali e speciali indicate nel comma 1 sono derogabili da quelle dei contratti collettivi stipulati come previsto dal Titolo VI; esse cessano di produrre effetti, per ciascun ambito di riferimento, dal momento della sottoscrizione del primo contratto collettivo regionale stipulato ai sensi del Titolo VI.

3. Contestualmente alla sottoscrizione del primo contratto collettivo regionale stipulato ai sensi del Titolo VI, sono abrogate le disposizioni che prevedono automatismi che influenzano il trattamento economico, nonché le disposizioni che prevedono trattamenti economici accessori comunque denominati. I contratti collettivi fanno comunque salvi i trattamenti economici fondamentali e accessori in godimento aventi natura retributiva ordinaria o corrisposti con carattere di generalità.

#### **Art.71**

##### **Prima definizione degli uffici**

*(come modificato dall'art.9 della LR. n.6/2000)*

1. In sede di prima applicazione della presente legge, è istituita una direzione generale per la Presidenza della Giunta, per ciascun Assessorato e per l'Azienda foreste demaniali della Regione, nonché per ciascuno degli enti di cui alle lettere da a) a m) dell'art.69 comma 1.

2. Sono altresì costituiti in direzioni generali i servizi legislativo, della Ragioneria generale, di organizzazione e metodo e del personale, istituiti con l'art.8 della legge regionale n.51 del 1978, e il coordinamento del Corpo forestale e di vigilanza ambientale, istituito con l'art.2 della legge regionale 13 dicembre 1993, n.53.

3. Al fine di consentire l'immediata applicazione della presente legge, entro trenta giorni dalla sua entrata in vigore e sino alla ridefinizione dei servizi prevista dal comma 4, i servizi in cui si articola la direzione generale di organizzazione e metodo e del personale sono provvisoriamente costituiti in conformità alla tabella A allegata alla presente legge. Sino al termine previsto nel comma 8, le unità organizzative in cui si articolano i servizi della medesima direzione generale sono provvisoriamente costituite in conformità alla medesima tabella A e sono equiparate a tutti gli effetti ai settori di cui al comma 6.

4. Alla ridefinizione dei servizi dell'Amministrazione e dell'Azienda foreste demaniali si procede in conformità ai criteri e con le procedure di cui agli articoli 13 e 14.

5. Il decreto del Presidente della Giunta adottato in attuazione del comma 4 è pubblicato sul Bollettino ufficiale della Regione entro 180 giorni dall'entrata in vigore della presente

legge, ed entra in vigore il sessantesimo giorno successivo alla data di pubblicazione. Fino alla sua entrata in vigore sono provvisoriamente confermati i servizi istituiti con legge o regolamento e le unità organizzative già dichiarate ad essi corrispondenti, purché operanti alla data di entrata in vigore della presente legge.

6. I settori istituiti con legge o regolamento e le unità organizzative già dichiarate ad essi corrispondenti, purché operanti alla data di entrata in vigore della presente legge, possono essere provvisoriamente confermati quali articolazioni delle strutture dirigenziali competenti per materia.

7. La conferma, con gli adeguamenti eventualmente necessari ad assicurare la coerenza delle articolazioni con le competenze dei servizi, è disposta con decreto dell'Assessore competente in materia di personale, d'intesa con l'Assessore competente per materia, entro 90 giorni dalla pubblicazione sul Bollettino ufficiale del decreto adottato in applicazione del comma 4. Il decreto è pubblicato sul Bollettino ufficiale.

8. I settori e le altre unità organizzative confermati restano operativi fino alla data della prima ripartizione fra le direzioni generali del fondo per la retribuzione delle funzioni di coordinamento e responsabilità e comunque non oltre il trentesimo giorno successivo alla pubblicazione del primo contratto collettivo regionale per il personale dell'Amministrazione e degli enti.

9. I settori e le altre unità organizzative non confermati sono soppressi dalla data di pubblicazione del decreto di cui al comma.

9 bis. Gli enti provvedono alla ridefinizione dei propri servizi contestualmente alla ridefinizione dei servizi dell'Amministrazione e dell'Azienda Foreste Demaniali, secondo quanto previsto dall'art.16. Fino alla ridefinizione dei servizi, trovano applicazione anche negli enti, secondo i rispettivi ordinamenti, le norme sulla provvisoria conferma dei servizi e settori esistenti recate dai precedenti commi.

10. Fino alla entrata in vigore delle leggi di riforma degli enti elencati all'articolo 69 e degli Istituti autonomi case popolari (IACP), le deliberazioni dei medesimi enti che istituiscono nuove articolazioni organizzative dei rispettivi uffici diventano esecutive, in deroga all'art.4 della legge regionale 15 maggio 1995, n. 15, soltanto a seguito di espressa approvazione della Giunta regionale, che valuta l'effettiva necessità ed urgenza del provvedimento. Restano sottoposte all'ordinaria procedura di controllo le deliberazioni che dispongono la soppressione o l'accorpamento di strutture.

#### **Art.72**

##### **Prima costituzione dell'ufficio del controllo interno di gestione**

1. Fino all'attivazione delle ordinarie procedure per la determinazione delle dotazioni organiche ai sensi dell'art.15, il contingente di personale occorrente per il funzionamento dell'ufficio del controllo interno di gestione di cui all'art.10 è definito in via provvisoria con provvedimento dell'Assessore competente in materia di personale, da emanare entro 30 giorni dall'entrata in vigore della presente legge. Ove l'Amministrazione non disponga, neppure mediante il ricorso a processi di mobilità nell'area contrattuale, delle figure professionali necessarie per assicurare l'immediata attivazione dell'ufficio, l'Assessore è autorizzato a bandire, nell'ambito delle disponibilità delle dotazioni organiche, apposite selezioni per titoli.

#### **Art.73**

##### **Prima attribuzione delle funzioni di direzione**

*(come modificato dagli artt.9, 10 e 11 della LR.n.6/2000)*

1. Le funzioni di direzione generale previste dalla presente legge sono conferite, con le procedure dell'art.28, entro

il sessantesimo giorno successivo all'entrata in vigore della legge medesima. A tale data scadono comunque gli incarichi di coordinamento generale attribuiti ai sensi della precedente normativa. Dalla stessa data si computano altresì i quindici giorni decorsi i quali il Presidente della Giunta esercita il potere sostitutivo previsto dal comma 7 dell'art.28.

2. Le funzioni di direzione dei servizi e le altre posizioni funzionali dirigenziali previste dalla presente legge sono tassativamente conferite, con le procedure dell'art.28, entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto del Presidente della Giunta previsto nel comma 5 dell'art.71. A tale data scadono comunque gli incarichi di coordinamento di servizio attribuiti ai sensi della precedente normativa. Dalla stessa data si computano altresì i quindici giorni decorsi i quali il Presidente della Giunta esercita il potere sostitutivo previsto dal comma 7 dell'art.28.

2 bis. Nelle more dell'attribuzione delle funzioni di direzione, esse sono comunque esercitate, ivi comprese le funzioni dirigenziali di cui agli articoli 8 e 9, dai dipendenti preposti alle strutture organizzative dell'Amministrazione e degli enti ai sensi del previgente ordinamento.

3. In deroga al comma 7 dell'art.28, le funzioni di cui ai commi 1 e 2 e le funzioni di direzione di strutture dirigenziali di nuova istituzione sono attribuite fino al 31 marzo 2000.

4. Entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto del Presidente della Giunta previsto nel comma 5 dell'art.71 sono inoltre nominati i responsabili dei settori e delle altre unità organizzative confermati ai sensi del comma 6 del medesimo articolo. La nomina avviene con decreto del componente della Giunta regionale competente nel ramo dell'Amministrazione di cui la struttura fa parte, su proposta motivata del direttore generale, tra il personale di qualifica ottava o settima assegnato alla direzione generale. Le nomine cessano di avere efficacia al cessare dell'operatività delle strutture secondo quanto stabilito dal comma 8 dell'art.71.

4 bis. Gli enti applicano il presente articolo secondo i rispettivi ordinamenti.

4 ter. In caso di carenza di dirigenti appartenenti al Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale, e fino all'espletamento dei relativi concorsi, le funzioni di direzione dei servizi del Corpo sono svolte, secondo quanto previsto dall'art.30, da funzionari appartenenti al Corpo medesimo.»

#### **Art.74**

##### **Copertura di funzioni dirigenziali vacanti negli enti**

1. In sede di prima attuazione della presente legge, negli enti che non possano inquadrare alcun dipendente nella qualifica dirigenziale ai sensi del comma 1 dell'art.77, le funzioni di direzione di servizio possono essere provvisoriamente attribuite, in attesa dell'espletamento dei concorsi interni di cui ai commi 11, 12 e 13 dell'art.77, a dirigenti dell'Amministrazione o di altro ente, con il consenso dell'interessato ed il nulla-osta della Giunta regionale o del consiglio di amministrazione dell'ente di provenienza.

#### **Art.75**

##### **Prima determinazione delle dotazioni organiche**

*(come modificato dall'art.12 della LR.n.6/2000)*

1. Fino alla definizione della dotazione organica del ruolo unico del personale dell'Amministrazione ai sensi dell'art.15, la dotazione stessa è provvisoriamente stabilita dall'allegata tabella B, fermo restando, per le qualifiche non dirigenziali, il disposto dell'art.1 comma 8 della legge regionale 29 marzo 1993, n.12, sull'effettiva utilizzazione della dotazione organica.

2. Negli enti che non abbiano provveduto alla rideterminazione delle dotazioni organiche sulla base della rilevazione ed analisi dei carichi di lavoro le dotazioni organiche sono provvisoriamente stabilite in misura pari ai posti coperti al

30 giugno 1997, incrementate delle unità occorrenti per la copertura dei posti messi a concorso entro la stessa data.

3. Fino alla entrata in vigore delle leggi di riforma degli enti elencati all'art.69 e degli Istituti autonomi case popolari (IACP), ai medesimi enti è fatto divieto di modificare in aumento le rispettive dotazioni organiche se la modifica comporta un aumento della spesa complessiva per il personale.

#### **Art.76**

##### **Primo inquadramento del personale di qualifica non dirigenziale**

1. Nelle more del passaggio ad un nuovo ordinamento professionale, il personale dell'Amministrazione e degli enti di qualifica non dirigenziale conserva, fino alla data di entrata in vigore del primo contratto collettivo regionale, la qualifica rivestita alla data di entrata in vigore della presente legge, nonché il trattamento economico previsto dalle norme vigenti e l'anzianità di servizio riconosciuta. Al personale assunto nel medesimo periodo in esito a concorsi banditi prima dell'entrata in vigore della presente legge è attribuita la qualifica prevista dai bandi di concorso.

#### **Art.77**

##### **Prima costituzione della dirigenza**

*(come modificato dall'art.13 della LR.n.6/2000; dall'art.4 della LR.n.11/2002; dall'art.18 della LR.n.6/2004 e dall'art.20 della LR.n.7/2005)<sup>5)</sup>*

1. Al personale dell'Amministrazione e degli enti che riveste la qualifica funzionale dirigenziale di cui alla legge regionale n.6 del 1986 è attribuita la qualifica di dirigente.

2. In deroga al comma 1 dell'art.76, con decreto dell'Assessore competente in materia di personale, da emanarsi entro 15 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, è altresì attribuita la qualifica di dirigente ai dipendenti del ruolo unico dell'Amministrazione e degli enti, che:

- a) alla data del 31 dicembre 1985 fossero inquadrati nella fascia apicale dello stesso ruolo, ovvero nella posizione corrispondente a quella apicale del ruolo speciale di cui all'art.106 della legge regionale n.51 del 1978, o siano comunque transitati nel medesimo ruolo in data successiva al 31 dicembre 1985, purché al 31 dicembre 1985 fossero inquadrati in posizione corrispondente alla sesta fascia funzionale del ruolo unico regionale;
- b) siano in possesso del diploma di laurea;
- c) abbiano un'anzianità di servizio riconosciuta non inferiore a 15 anni al 1° gennaio 1998 ed abbiano svolto, per almeno 12 anni alla stessa data, le funzioni di cui al comma 3; gli anni di esercizio delle funzioni possono essere ridotti fino a un minimo di 7, ma in tal caso gli anni di anzianità di servizio richiesti sono incrementati di 3 per ogni anno in meno di esercizio delle funzioni; le frazioni di anno sono valutate per intero qualora eccedano i sei mesi.

2 bis. Hanno comunque titolo all'attribuzione della qualifica di dirigente i dipendenti del ruolo unico dell'Amministrazione che, inquadrati in fascia apicale al 31 dicembre 1985, abbiano un'anzianità riconosciuta non inferiore a 22 anni al 1° gennaio 1998 ed abbiano svolto per almeno 12 anni alla stessa data le funzioni di cui al comma 3; in tal caso non opera la riduzione degli anni d'esercizio delle funzioni di direzione prevista dalla lettera c) del comma 2;

3. Sono valutate le funzioni di direzione o coordinamento delle strutture organizzative previste dalla legge regionale 17 agosto 1978, n.51, o delle strutture previste o individuate da successive norme di legge o di regolamento, purché formalmente riconosciute dall'Assessorato competente in materia di personale agli effetti della corresponsione delle correlate indennità di coordinamento o dei compensi sostitutivi previsti dalle disposizioni di legge o dagli accordi sindacali

ricepiti in decreti del Presidente della Giunta regionale ai sensi della legge regionale n.33 del 1984; sono valutate altresì le funzioni di capo di Gabinetto del Presidente della Giunta e degli Assessori e le funzioni ispettive di cui all'art.22 della legge regionale 26 agosto 1988, n.32, nonché le funzioni di commissario straordinario di unità sanitarie locali o enti regionali e le funzioni di segretario dei comitati circoscrizionali di controllo esercitate di fatto con incarico del coordinatore o con decreto del Presidente della Giunta regionale.

4. Gli anni di esercizio delle funzioni di coordinamento generale, ispettive, di capo di Gabinetto nonché di commissario straordinario di unità sanitarie locali o enti regionali sono considerati in misura tripla e gli anni di esercizio delle funzioni di coordinamento di servizio in misura doppia di quelli di coordinamento di settore.

5. I posti rimasti vacanti nella dotazione organica della dirigenza dell'Amministrazione a seguito degli inquadramenti di cui ai commi 1 e 2 sono coperti, fino al raggiungimento del 90% della dotazione organica, mediante concorso interno per titoli ed esami di contenuto teorico-pratico che, tenuto conto delle diverse professionalità, siano finalizzati ad accertare il possesso della specifica attitudine dirigenziale. Alla valutazione delle prove d'esame è riservato un massimo di 70 punti.

6. Alla valutazione dei titoli è riservato un massimo di 30 punti; sono valutati l'anzianità di servizio riconosciuta, nella misura di un punto per ogni anno con un massimo di 12 punti, e lo svolgimento di funzioni di direzione o coordinamento, come definite nel comma 3, nella misura di un punto per ogni anno con un massimo di 18 punti; le frazioni di anno sono valutate per intero qualora eccedano i sei mesi; si applica il comma 4.

7. Al concorso è ammesso il personale inquadrato nella settima e nell'ottava qualifica funzionale del ruolo unico dell'Amministrazione in possesso del diploma di laurea e di un'anzianità di servizio effettivo nella qualifica di cinque anni.

8. Il concorso è indetto, entro 30 giorni dall'entrata in vigore della presente legge, con decreto dell'Assessore competente in materia di personale, con cui sono stabilite le modalità di svolgimento del concorso, le materie e le prove d'esame, nonché i criteri per la nomina della commissione esaminatrice, che deve essere formata da esperti esterni all'Amministrazione e agli enti, di provata competenza nelle materie del concorso, nel rispetto delle incompatibilità stabilite dall'articolo 55 comma 1. Il procedimento concorsuale deve essere portato a compimento entro 120 giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

9. Alla copertura dei posti che si renderanno vacanti nella dotazione organica della dirigenza dell'Amministrazione, per motivi diversi dal suo ampliamento, nei tre anni successivi al compimento del concorso di cui al comma 8 si provvede prioritariamente, fino al raggiungimento del 90% della dotazione organica, attingendo alla graduatoria degli idonei del citato concorso.

10. *soppresso.*

11. Qualora non siano intervenute le leggi di riforma degli enti, i competenti organi istituzionali dei medesimi dispongono, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'effettuazione di concorsi interni con le modalità di cui ai commi 5, 6, 7 ed 8.

12. I posti messi a concorso sono, per ciascun ente, pari a quelli necessari per consentire l'esercizio delle funzioni di direzione delle strutture dirigenziali esistenti alla data di entrata in vigore della presente legge.

13. Negli enti che dispongano di meno di 10 dipendenti inquadrati in dirigenza ai sensi del comma 1, il numero dei posti messi a concorso può essere aumentato di non oltre 3 unità, fermi restando i limiti della dotazione organica della qualifica dirigenziale di ciascun ente, previa deliberazione della Giunta regionale, che autorizza l'incremento su motivata richiesta

dell'ente, da formularsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentita la Commissione consiliare competente in materia di personale.

13 bis. Alla copertura dei posti che si renderanno vacanti nelle dotazioni organiche degli enti, per motivi diversi dal loro ampliamento, nei tre anni successivi al compimento dei concorsi di cui al comma 11, si provvede prioritariamente attingendo alle graduatorie degli idonei dei citati concorsi.

14. Gli effetti giuridici degli inquadramenti nella qualifica dirigenziale effettuati ai sensi del presente articolo decorrono dalla data di entrata in vigore della presente legge. Il personale inquadrato nella qualifica dirigenziale conserva, fino alla data di entrata in vigore del primo contratto collettivo regionale, il trattamento economico previsto dalle norme vigenti per la qualifica dirigenziale e l'anzianità di servizio riconosciuta.

15. *Abrogato.*

**5)\_\_\_\_\_ - Legge Regionale 11 maggio 2004, n.6 – Articolo 18, comma 7** – I termini previsti ai commi 9 e 13 bis dell'articolo 77 della legge regionale n. 31 del 1998, sono prorogati di tre anni. Al personale risultato idoneo nella graduatoria di cui al citato comma 9 del medesimo articolo 77 della legge regionale n. 31 del 1998 e che abbia già svolto funzioni dirigenziali per effetto di provvedimenti adottati a' termini dell'articolo 28 della legge regionale n. 31 del 1998, nelle more dell'espletamento del concorso pubblico per la copertura della dotazione organica dirigenziale e comunque per un periodo non superiore a mesi ventiquattro, possono essere conferite le funzioni dirigenziali vacanti di cui all'articolo 21, lettere b) e d) della stessa legge regionale n. 31 del 1998, secondo l'ordine della graduatoria, salvo motivate esigenze concernenti la specificità della materia e la professionalità maturata. Ai medesimi dipendenti spetta il trattamento retributivo fondamentale ed accessorio previsto per lo svolgimento delle funzioni stesse.

#### **Art.78**

##### **Proroga del contratto vigente**

1. Al fine di omogeneizzarne la durata con quella degli altri contratti del settore pubblico, il contratto di lavoro del personale dell'Amministrazione regionale e degli enti strumentali della Regione per il periodo 1° gennaio 1994 – 31 dicembre 1996, emanato con i decreti del Presidente della Giunta regionale 21 dicembre 1995, n.385, e 14 maggio 1996, n.113, conserva la sua efficacia fino al 31 dicembre 1997.

2. A decorrere dal 1° gennaio 1997, gli stipendi mensili lordi di cui ai commi 1 e 2 dell'art.7 del citato contratto sono incrementati in misura pari al tasso di inflazione accertato dall'ISTAT per l'anno 1997.

3. Il contratto collettivo decorrente dal 1° gennaio 1998 potrà comunque disporre sul trattamento economico relativo all'anno 1997, nei limiti delle disponibilità totali risultanti dalla legge finanziaria e dal bilancio.

#### **Art.79**

##### **Copertura finanziaria**

1. I nuovi e maggiori oneri derivanti dall'applicazione della presente legge sono valutati in lire 10.700.000.000 per l'anno 1998 e in lire 7.660.000.000 per gli anni successivi e fanno carico ai sottocitati capitoli dei bilanci della Regione per gli stessi anni.

2. Nei bilanci della Regione per l'anno 1998 e per gli anni 1998/2000 sono introdotte le seguenti variazioni:

- omissis -

#### **Art.80**

##### **Abrogazione di norme**

*(come modificato dall'art.14 della LR..n.6/2000 e dall'art.20 della LR..n.7/2005)*

1. Sono abrogate le disposizioni incompatibili con la presente legge e comunque:

- a) gli articoli da 1 a 7, da 12 a 24, da 27 a 38, 40, da 42 a 46, 49, 50 e 57 della legge regionale 17 agosto 1978, n. 51;
- b) l'art.11 della legge regionale 5 maggio 1983, n.11;
- c) gli articoli da 1 a 6, 8, da 9 a 13, 26 e 29 della legge regionale 25 giugno 1984, n.33;
- d) l'articolo 32 della legge regionale 5 novembre 1985, n.26, come modificato dall'art.6 della legge regionale 14 novembre 1988, n.42;
- e) la legge regionale 13 giugno 1989, n.41;
- f) l'art.10 della legge regionale 15 gennaio1991, n.6;
- g) l'art.8 della legge regionale 1 giugno 1993, n.25;
- h) la legge regionale 14 settembre 1993, n.41, ad eccezione dell'art.4;
- i) l'art.6 della legge regionale 3 maggio 1995, n.1

2. Gli articoli 25, 47, da 51 a 56, da 63 a 71 della legge regionale 17 agosto 1978, n. 51 sono abrogati con effetto dalla data di decorrenza del primo contratto collettivo regionale stipulato ai sensi della presente legge.

3. *Abrogato.*

4. Con effetto dalla data di entrata in vigore del decreto di ridefinizione dei servizi previsto dal comma 5 dell'art.71 sono abrogati i decreti del Presidente della Giunta regionale 22 ottobre 1986, n.112, 30 giugno 1994, n.208, 3 giugno 1996,n.24 e 3 luglio 1998, n.124, nonché le seguenti norme di legge:

- a) legge regionale 17 agosto 1978, n.51 – art.8;
- b) legge regionale 8 luglio 1985, n.15 – art.15, ultimo comma;
- c) legge regionale 23 agosto 1985, n.20 – art.1,ultimo comma;
- d) legge regionale 11 ottobre 1985, n.23 - articoli 21 e 25;
- e) legge regionale 5 novembre 1985, n.26 – art.2;
- f) legge regionale 30 dicembre 1985, n. 32 – art.10;
- g) legge regionale 15 gennaio 1986, n.4;
- h) legge regionale 19 dicembre 1988, n. 45 – art.5;
- i) legge regionale 17 gennaio 1989, n. 3 – art.11;
- j) legge regionale 22 dicembre 1989, n. 45 - articoli 6 e 33, commi 1 e 2;
- m) legge regionale 11 giugno 1990, n. 16 – art.2;
- n) legge regionale 15 gennaio 1991, n. 6 – art.7;
- o) legge regionale 30 aprile 1991, n. 13 - articoli 77 e 93;
- m) legge regionale 6 maggio 1991, n. 16 – art.1, comma 2;
- n) legge regionale 1 luglio 1991, n. 20 – art.11;
- o) legge regionale 31 ottobre 1991, n. 35 - art.10;
- p) legge regionale 13 dicembre 1993, n.53;
- q) legge regionale 13 dicembre 1994, n.38 – art.43;
- r) legge regionale 26 gennaio 1995, n. 5 – art.59 comma 5 e art.66;
- s) legge regionale 19 giugno 1996, n. 23 – art.5;
- z) legge regionale 21 dicembre 1996, n. 37 – art.55;
- aa) legge regionale 11 marzo 1998, n. 8 - articolo 9.

4 bis. I rinvii alle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n.3, contenuti nell'ordinamento del personale regionale, devono intendersi riferiti al testo vigente del medesimo decreto.

**LEGGE REGIONALE 5 novembre 2018, n.40 - Art. 7 Disposizioni relative agli enti del sistema Regione e stato patrimoniale della Regione**

3. Dopo l'articolo 80 della legge regionale n. 31 del 1998, e prima della tabella A, è inserito il seguente allegato:

#### **Allegato 1**

- Programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio

- 1. Agenzia "Sardegna ricerche"
- 2. Agenzia sarda delle entrate (ASE)

- Difesa dell'ambiente

3. Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e l'ambiente della Sardegna (FoReSTAS)

4. Conservatoria delle coste della Sardegna

5. Agenzia regionale per la protezione dell'ambiente in Sardegna (ARPAS)

- Agricoltura e riforma agro-pastorale

6. Agenzia regionale sarda per la gestione e l'erogazione degli aiuti in agricoltura (ARGEA Sardegna)

7. Agenzia per la ricerca in agricoltura (AGRIS Sardegna)

8. Agenzia per l'attuazione dei programmi regionali in campo agricolo e per lo sviluppo rurale (LAORE Sardegna)

- Lavori pubblici

9. Ente acque Sardegna (ENAS)

10. Azienda regionale per l'edilizia abitativa (AREA)

- Lavoro

11. Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro (ASPAL)

- Pubblica istruzione, beni culturali, informazione, spettacolo e sport

12. Enti regionali per il diritto allo studio universitario (ERSU)

13. Istituto superiore regionale etnografico (ISRE)".

**Tabella A**

Articolazione organizzativa della direzione generale di organizzazione e metodo e del personale (art. 71)

| SERVIZI                               | ARTICOLAZIONI ORGANIZZATIVE                                                                                                           |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Affari generali                    | 1.1 Affari generali e rapporti col pubblico<br>1.2 Sistema informativo<br>1.3 Sicurezza nel lavoro<br>1.4 Affari legali e contenzioso |
| 2. Organizzazione, formazione e studi | 2.1 Organizzazione<br>2.2 Dotazione organica<br>2.3 Formazione<br>2.4 Studi                                                           |
| 3. Gestione del personale             | 3.1 Assenze<br>3.2 Inquadramento giuridico e trattamento economico<br>3.3 Incentivi<br>3.4 Disciplina                                 |
| 4. Concorsi, assunzioni e mobilità    | 4.1 Concorsi e assunzioni<br>4.2 Mobilità                                                                                             |
| 5. Relazioni sindacali                | 5.1 Contrattazione<br>5.2 Consulenza, diritti sindacali, conflitti                                                                    |
| 6. Previdenza e assistenza            | 6.1 Previdenza<br>6.2 Assistenza                                                                                                      |
| 7. Gestione previdenza                | 7.1 Previdenza integrativa<br>7.2 Contabilità, bilancio e gestione finanziaria                                                        |

**Tabella B**

**Dotazione organica provvisoria del ruolo unico del personale dell'Amministrazione (art.75)**

*(come modificata dall'art. 15 della LR..n.6/2000)*

**Dotazione organica provvisoria del ruolo unico del personale dell'Amministrazione (art.75)**

*(come modificata dall'art. 15 della LR..n.6/2000)*

| Qualifica | I  | II | III | IV   | V   | VI  | VII  | VIII | Dir. | Totale |
|-----------|----|----|-----|------|-----|-----|------|------|------|--------|
| organico  | 00 | 00 | 100 | 1330 | 407 | 805 | 1100 | 416  | 250  | 4408   |

