

GIUNTA REGIONALE DEL LAZIO

oooooooooooooooooooooooooooo

ESTRATTO DAL PROCESSO VERBALE DELLA SEDUTA DEL

20 LUG. 2001

=====

ADDI' 20 LUG. 2001 NELLA SEDE DELLA REGIONE LAZIO, IN VIA CRISTOFORO COLOMBO, 212 - ROMA, SI E' RIUNITA LA GIUNTA REGIONALE, COSI' COSTITUITA:

STORACE	Francesco	Presidente	GARGANO	Giulio	Assessore
SIMEONI	Giorgio	Vice Presidente	IANNARILLI	Antonello	"
ARACRI	Francesco	Assessore	ROBILOTTA	Donato	"
AUGELLO	Andrea	"	SAPONARO	Francesco	"
CIARAMELLETTI	Luigi	"	SARACENI	Vincenzo Maria	"
DIONISI	Armando	"	VERZASCHI	Marco	"
FORMISANO	Anna Teresa	"			

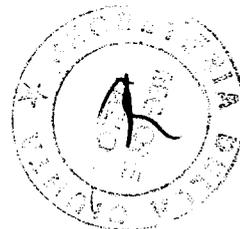
ASSISTE IL SEGRETARIO Dott. Saverio Guccione.
.....OMISSIS

ARACRI - AUGELLO - DIONISI -

ASSENTI: _____

DELIBERAZIONE N° 1162

Proposta di legge regionale concernente:
"Razionalizzazione del sistema organizzativo regionale e disposizioni relative alla
dirigenza e al personale".



OGGETTO: Proposta di legge regionale concernente "Razionalizzazione del sistema organizzativo regionale e disposizioni relative alla dirigenza e al personale".

LA GIUNTA REGIONALE

SU PROPOSTA dell'Assessore al Personale, demanio, provveditorato e informatica;

PREMESSO:

- che con la legge regionale 1.7.1996, n. 25 la Regione Lazio ha recepito i principi di riforma delle pubbliche amministrazioni contenuti nel decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29;
- che, successivamente, il citato decreto legislativo n. 29/1993 è stato oggetto di modifiche ed integrazioni con i successivi decreti legislativi n. 396/1997, n. 80/1998 e n. 286/1999;
- che, nel giugno del 2000, è stata approvata la legge n. 150 relativa alla disciplina delle attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni;
- che, in attuazione del decreto legislativo n. 112/1998, l'amministrazione regionale ha attivato le procedure di decentramento amministrativo con il relativo conferimento di funzioni ed annesse assegnazioni delle risorse umane, finanziarie e patrimoniale correlate;
- che, con legge costituzionale n. 1/2000, relativa all'elezione diretta del Presidente della Regione, è stata data un'impronta spiccatamente presidenziale all'ordinamento regionale con ricadute sull'assetto organizzativo e sul funzionamento delle strutture;

RITENUTO, per tutto quanto indicato in premessa:

- di dover procedere alla riorganizzazione complessiva delle attività regionali previo adeguamento delle precedenti normative regionali;
- che, a tal fine, è stato predisposto un documento contenente le linee generali di riorganizzazione sulle quali hanno espresso il proprio consenso le OO.SS. territoriali, appositamente convocate;
- che tale documento rappresenta la base di riferimento per la predisposizione degli atti legislativi ed amministrativi necessari per il processo di riorganizzazione;

VISTA la deliberazione della Giunta regionale n. _____ del _____ con la quale è stato approvato il documento contenente le "Linee generali per la riorganizzazione della Regione Lazio";

RITENUTO, pertanto, di dover approvare e sottoporre all'approvazione del Consiglio regionale la proposta di legge regionale concernente "Razionalizzazione del sistema organizzativo regionale e disposizioni relative alla dirigenza e al personale", che viene allegata alla presente deliberazione;



VISTA la legge n. 127/1997;

all'unanimità

DELIBERA

- 1) Di confermare quanto indicato in premessa;
- 2) di approvare e sottoporre al Consiglio Regionale l'allegata proposta di legge concernente: "Razionalizzazione del sistema organizzativo regionale e disposizioni relative alla dirigenza e al personale" composta da n. 33 articoli e corredata dalla relazione illustrativa, facenti parte integrate della presente deliberazione.

Il PRESIDENTE 

ALLEG. alla DELIB. N. 1162
DEL 30 LUG. 2001

REGIONE LAZIO

Ouw

ASSESSORATO AL PERSONALE, DEMANIO, PATRIMONIO ED INFORMATICA

**Struttura di consulenza tecnico-amministrativa per il decentramento e la
riorganizzazione regionale**

Proposta di legge regionale concernente:

***“Razionalizzazione del sistema organizzativo regionale
e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale”***

- ***Relazione***
 - *premessa politica*
 - *relazione tecnica*
- ***Articolato della proposta di legge***

[Handwritten signature]

Proposta di legge: *“Razionalizzazione del sistema organizzativo regionale e disposizioni relative alla dirigenza e al personale”*.

RELAZIONE

Premessa politica:

La presente proposta di legge per la riorganizzazione regionale è finalizzata a realizzare un'amministrazione funzionale al nuovo ruolo che la Regione assumerà in attuazione dei principi dell'autogoverno, del federalismo e della sussidiarietà.

Sulla base di questi principi la Regione assumerà sempre più il ruolo di riferimento politico per tutto il sistema di governo regionale.

Soprattutto il principio della sussidiarietà è destinato ad introdurre significativi cambiamenti sul versante della definizione de ruoli e dell'attribuzione delle funzioni del sistema pubblico in modo da ricondurre il potere decisionale in capo al livello di governo più vicino al cittadino (*sussidiarietà verticale*), ovvero, in capo a soggetti organizzati della società civile a cui affidare lo svolgimento di funzioni precedentemente esercitate in via esclusiva dal sistema pubblico (*sussidiarietà orizzontale*).

In relazione a questa nuova ripartizione di compiti la Regione svilupperà la propria azione attraverso la programmazione, la legislazione, l'attività di indirizzo ed il controllo.

Il sistema degli enti locali, invece, svolgerà l'attività amministrativa e di gestione delle scelte strategiche regionali sul territorio.

L'insieme di questi livelli di governo costituiranno un sistema di governo integrato regionale, nella distinzione dei ruoli, ma con pari dignità istituzionale.

Questa nuova organizzazione istituzionale sarà sostenuta da un sistema informativo evoluto che realizzi una rete di rapporti e di interrelazioni, anche attraverso l'interscambio continuo di dati e di informazioni in tempo reale, in modo tale da favorire uno sviluppo complessivo ed organico dell'intero territorio regionale.

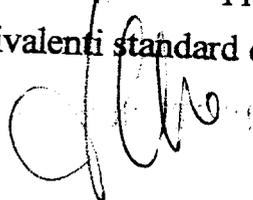
Questa impostazione tenderà a realizzare un'amministrazione regionale costantemente dialogante con il sistema delle autonomie locali per favorire la realizzazione di attività integrate, sia sul versante della programmazione che su quello della progettualità, che, sostenute da una efficiente consulenza tecnica sul piano operativo, garantirà il successo atteso sul verante delle politiche e dello sviluppo armonico e complessivo dell'intero territorio.

Tutto questo richiede necessariamente un adeguamento organizzativo in modo tale da rendere le amministrazioni funzionali al rispettivo ruolo e che persegua, con l'attuazione del principio di distinzione tra responsabilità politica e quella gestionale unitamente a quello della razionalizzazione dell'uso delle risorse umane, gli obiettivi dell'efficienza, dell'efficacia e della economicità di gestione.

Anche da questo punto di vista la nuova impostazione organizzativa della Regione, pur nel rispetto del principio dell'autogoverno dei singoli enti, non può che rappresentare un modello di riferimento per tutto il sistema autonomistico regionale per dare coerenza e sinergia all'impianto complessivo.

Non a caso, pertanto, la stessa legge regionale n. 14/99, attuativa del decentramento amministrativo avviato con il decreto legislativo n. 112/98, prevede anche un processo di riorganizzazione del territorio attraverso gli ambiti ottimali e la gestione associata delle attività oggetto di conferimento da parte dello Stato e della stessa Regione.

Il processo di riorganizzazione territoriale, infatti, pur nel rispetto delle identità istituzionali esistenti, non potrà che rappresentare un'occasione irrinunciabile per definire dimensioni organizzative finalizzate all'ottimizzazione gestionale delle attività in modo da realizzare, in capo alle comunità locali, le stesse opportunità di sviluppo delle condizioni economico-sociali e, quindi, equivalenti standard di servizi.



I cittadini del Lazio hanno diritto a servizi di qualità nello scenario della globalizzazione, dell'integrazione europea e della competitività.

Tutto questo si potrà garantire, non solo intervenendo sull'efficienza delle prestazioni, ma individuando, appunto, dimensioni economico-organizzative in grado di utilizzare le economie di scala.

Anche sul piano dei diritti e dei rapporti con la pubblica amministrazione occorre dare certezza ai cittadini.

Ecco perché, unitamente alla razionalizzazione istituzionale, occorre intervenire anche sui contenuti dell'azione amministrativa.

La Regione intende, su questo versante, garantire parità di rapporto dei cittadini con la pubblica amministrazione, il diritto all'accesso agli atti amministrativi e, quindi, alla trasparenza ed alla semplificazione degli atti.

La proposta di legge in discussione contiene la filosofia organizzativa sopra indicata.

Il processo di riorganizzazione, però, non si esaurisce razionalizzando le strutture e le procedure.

Questo è soltanto un punto di partenza: occorre un salto di qualità complessiva, culturale e comportamentale, di tutti gli attori coinvolti, dagli amministratori ai dirigenti, dai dipendenti alle organizzazioni sindacali, fino agli stessi cittadini. Ognuno dei soggetti coinvolti deve rimettersi in gioco accettando la sfida del cambiamento.

Il cambiamento, pertanto, non deve essere visto come compromissione del proprio ruolo, ma come un'opportunità per nuove motivazioni e per un nuovo protagonismo.

Ed è per questo che il processo di riorganizzazione avviato ha visto coinvolte le organizzazioni sindacali confederali e le rappresentanze del personale sin dalla fase di prima impostazione.

Il consenso da loro espresso sulla proposta consente di accelerare il percorso avviato che troverà la sua conclusione, almeno dal punto di vista normativo, con il previsto regolamento d'organizzazione.

La volontà di percorrere la strada della delegificazione, infatti, ha portato ad elaborare una proposta di legge di principi, recettiva della più recente normativa contenuta nella legislazione nazionale, rinviando alla fase regolamentare, di competenza degli organi esecutivi, le scelte organizzative concrete.

In questo modo verrà a semplificarsi il percorso futuro per l'adeguamento delle scelte organizzative all'evoluzione degli scenari e dei bisogni amministrativi.

La proposta in discussione tiene conto anche del nuovo ruolo che deriva al Presidente della Regione dalla propria elezione diretta introdotta dalla recente normativa costituzionale e, quindi, della sua necessità di potersi rapportare con i vertici amministrativo-gestionali in maniera più diretta e tempestiva.

Peraltro, in presenza del nuovo statuto regionale, che andrà a rideterminare anche i rapporti tra gli organi esecutivi ed il consiglio regionale, l'impostazione organizzativa introdotta dalla proposta di legge in discussione, potrà essere successivamente aggiornata.

Un particolare riferimento, infine, va effettuato per quanto riguarda l'organizzazione del consiglio regionale.

La legge proposta, infatti, volutamente non disciplina tale aspetto, rinviandolo ad una specifica normativa che, presumibilmente, dovrebbe essere adottata in maniera sostanzialmente contestuale.

In questa prospettiva, però, occorrerà adottare alcune norme di collegamento che, pur garantendo i necessari livelli di autonomia per l'amministrazione consiliare, non produca effetti di separatismo soprattutto per quanto concerne la gestione delle risorse umane e le procedure di comportamento verso l'esterno.

Relazione tecnica

Con la legge regionale 1 luglio 1996, n. 25, attuativa nell'ordinamento giuridico regionale dei principi di cui al decreto legislativo. n. 29/93, sono state poste le basi

IL PRESIDENTE DELLA REGIONE PIEMONTE



Ca

del processo di ridefinizione del sistema organizzativo regionale secondo criteri di efficacia, efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa.

Dall'esperienza maturata dalla data di entrata in vigore della legge e da una attenta analisi del percorso attuato, che hanno evidenziato alcuni fondamentali punti di criticità, quali la riorganizzazione del lavoro, è emersa la necessità di completare il processo avviato, alla luce dei nuovi scenari ordinamentali che nel frattempo sono stati introdotti dal legislatore nazionale.

Tra questi, alcuni risultano particolarmente incidenti sul processo riorganizzativo della Regione ed in modo specifico:

- a) Il decentramento amministrativo avviato con la legge n. 112/99 e relativi D.P.C.M. attuativi;
- b) la revisione del decreto legislativo n. 29/93 ad opera dei successivi provvedimenti legislativi emanati dal governo quali:
 - il decreto legislativo n. 396/97;
 - il decreto legislativo n. 80/98;
 - il decreto legislativo n. 286/99;
- c) la disciplina delle attività di informazione e comunicazione delle pubbliche amministrazioni introdotta con la legge n. 150/2000;
- d) l'elezione diretta del Presidente della Regione a seguito della legge costituzionale n. 1/99.

L'aggiornamento degli strumenti normativi regionali assume, pertanto, particolare rilievo ai fini del compimento del processo di riorganizzazione avviato.

In tale contesto è stato posto l'accento, particolarmente, sulle seguenti tematiche:

1) Distinzione delle competenze e delle attività

Uno dei principi fondamentali introdotti nell'ordinamento pubblico dal decreto legislativo n. 29/93, sul quale poggia l'impianto legislativo vigente, è quello della distinzione tra attività attinenti all'indirizzo e al controllo e attività attinenti alla gestione, le prime attribuite agli organi politici e le seconde alla dirigenza.



Pur riscontrando notevoli progressi in tal senso, è ancora fortemente avvertita la necessità di puntualizzare e distinguere tali funzioni.

Un obiettivo questo che non può essere disatteso e che può essere raggiunto se sarà rafforzato il ruolo strategico degli organi di direzione politica attraverso specifiche strutture di diretta collaborazione in grado di garantire, con un efficace flusso interno ed esterno delle informazioni, l'assolvimento delle funzioni poste in capo agli organi di governo.

2) Definizione di strutture snelle e di grandi aree di coordinamento, riducendo la frammentazione organizzativa, differenziando e raggruppando le attività in definiti livelli di responsabilità.

Dalla sperimentazione del modello previsto dalla L.R. n. 25/96, che già aveva consentito di ridurre notevolmente l'eccessiva parcellizzazione delle strutture organizzative regionali precedentemente esistenti, è emersa la necessità di una complessiva revisione dell'organizzazione delle strutture al fine di renderle più coerenti con gli obiettivi e le finalità della Regione, eliminando duplicazioni e sovrapposizioni, rafforzando la funzione di coordinamento e di integrazione delle attività, completando il processo di decentramento in corso in attuazione della legge della L.R. n. 14/99.

L'assetto organizzativo che la proposta di legge in discussione definisce è caratterizzato:

- dall'istituzione del segretariato generale con il compito di coordinare le strutture di diretta collaborazione con gli organi di governo;
- dall'istituzione di quattro dipartimenti con il compito di coordinare le strutture amministrative-gestionali;
- dall'istituzione della conferenza di coordinamento, costituita dalla giunta regionale e dai direttori di dipartimento, integrata dal segretario generale;



- da una sensibile riduzione delle strutture e delle posizioni dirigenziali, e la conseguente riaggregazione delle competenze, in modo da rendere più significative e di forte spessore la funzione dirigenziale, dando corpo e sostanza alla responsabilità che agli stessi viene attribuita;

3) *Accelerazione del programma di sviluppo del Sistema informativo regionale quale strumento indispensabile per il flusso interno ed esterno delle informazioni e per il supporto determinante alle funzioni strategiche degli organi politici.*

Le nuove tecnologie dell'informazione rappresentano uno strumento essenziale per qualificare un'azione snella, rapida ed efficace del governo regionale.

Garantiscono, inoltre, una più efficiente interazione e comunicazione tra l'ente regionale e i cittadini, gli enti e le forze produttive.

Il Sistema informativo regionale deve saper cogliere le potenzialità offerte dagli strumenti più avanzati per garantire nuovi servizi e occasioni di sviluppo alla comunità laziale. La rete regionale, da attivare nell'immediato futuro anche con il concorso diretto di soggetti del mercato, rappresenta il presupposto indispensabile per:

- supportare il processo decisionale strategico e la realizzazione degli obiettivi dell'ente;
- avviare i processi interni e la costituzione di banche dati fruibili al fine di modernizzare la stessa organizzazione del lavoro; realizzare nuovi servizi di qualità per cittadini, enti, imprese;
- razionalizzare, condividere e diffondere sul territorio il patrimonio informativo dell'ente;
- creare nuove occasioni di sviluppo della società laziale.

4) *Una nuova politica delle risorse umane.*





La politica delle risorse umane deve essere rivolta, oltre che alla riforma della dirigenza, anche al nuovo ordinamento del personale.

Negli anni trascorsi si è andata delineando una realtà più moderna, anche attraverso l'introduzione di alcuni elementi di natura privatistica, ma il risultato fin qui ottenuto richiede ulteriore impegno sul piano della gestione delle risorse umane che rappresentano il fattore più strategico e nello stesso tempo più critico.

La presente legge si compone di 5 Capi e 33 articoli.

CAPO I – Disposizioni Generali

- **All'articolo 1 (Oggetto):**
 - Sono enunciate le finalità della legge che si propone di ridisegnare il nuovo sistema organizzativo della giunta regionale attraverso una diversa e più funzionale articolazione delle strutture, una puntuale precisazione e distinzione dei rapporti tra organi di governo e dirigenza e una rivisitazione della disciplina relativa al conferimento degli incarichi e al rapporto di lavoro della dirigenza e del restante personale;
 - é delimitato il campo di applicazione della presente legge alle strutture della giunta regionale, rinviando ad altra legge la disciplina del sistema organizzativo del consiglio.

- **All'articolo 2 (Principi generali e criteri organizzativi):**
 - Sono richiamati i principi generali enunciati dall'articolo 2 del decreto legislativo, n. 29/93, e successive modifiche, la cui riscrittura assume nella presente legge maggior rilievo.
 - Sono indicati i criteri organizzativi attraverso i quali si intende operare per ridisegnare il nuovo sistema organizzativo. Si tratta, per lo più, di principi già

[Handwritten signature]

presenti nell'ordinamento regionale introdotti con la L.R. n. 25/96 e che ora con la presente proposta di legge sono armonizzati al complesso delle norme introdotte dalla nuova disciplina.

• **All'articolo 3 (Fonti):**

- È richiamato il sistema delle fonti delineato dal decreto legislativo nel quale la riserva di legge relativa all'art. 97 della Costituzione opera unicamente per quanto attiene la definizione dei principi generali cui dovranno informarsi gli atti organizzativi a valenza generale che determinano le linee fondamentali di organizzazione degli uffici.

La precedente normativa si proponeva lo scopo di avviare il processo di integrazione delle regole giuridiche pubblicistiche con quelle privatistiche attraverso l'assoggettamento del rapporto di lavoro pubblico al diritto comune, la contrattualizzazione del rapporto individuale di lavoro ed un autonomo risalto del contratto collettivo di lavoro, non più subordinato al recepimento di un apposito atto regolamentare. Le modifiche introdotte dal decreto legislativo 80/98, recepite nella presente legge, eliminano ogni limite relativo alle materie soggette a riserva di legge, attribuendo alla fonte pattizia una generale forza derogatoria in materia di disciplina dei rapporti di lavoro. La presente legge si informa, pertanto: alle leggi dello Stato, allo Statuto, alla legge regionale ed al regolamento d'organizzazione, per quanto attiene le competenze generali degli organi di governo e dei dirigenti e la distinzione dei ruoli tra gli stessi; alla legge regionale ed al regolamento d'organizzazione, per quanto riguarda l'organizzazione delle strutture; alle norme del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, per quanto riguarda il rapporto di lavoro del personale; alle disposizioni dei contratti collettivi, per quanto riguarda i rapporti individuali di lavoro;



- Sono dettate disposizioni per la cessazione di efficacia delle norme di legge o regolamentari che disciplinano il trattamento economico del personale in difformità rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi.
- **All'articolo 4 (*Indirizzo politico amministrativo – Distinzioni delle funzioni*):**
 - È richiamato il principio della distinzione delle funzioni tra organi di governo e dirigenza sancito dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 29/93 e meglio delineato dal decreto legislativo 31.3.1998, n. 80 con il quale è stato specificato che, a far data dalla sua entrata in vigore, *le disposizioni previgenti che conferiscono agli organi di governo e di direzione politica l'adozione di atti di gestione e di atti o provvedimenti amministrativi si intendono nel senso che la relativa competenza spetta ai dirigenti.* Si tratta della conferma di un principio fondamentale introdotto nell'ordinamento regionale che sancisce la distinzione dei ruoli tra organi di governo, ai quali spetta l'attività di indirizzo, e la dirigenza, ai quali spetta l'attività di gestione, in un rapporto di collaborazione costante e diretta in cui ciascuna delle due parti concorre allo svolgimento dell'attività amministrativa assumendo, nell'ambito del rispettivo ruolo, decisioni autonome e relative responsabilità.
 - Sono indicate, in coerenza con il principio su richiamato, le competenze attribuite agli organi di governo e, in particolare, quella di determinare l'indirizzo politico-amministrativo per lo svolgimento delle funzioni regionali;
 - Sono indicate le competenze attribuite ai dirigenti e, in particolare, quella della gestione amministrativa dell'ente;
 - Sono ribaditi gli ambiti entro i quali gli organi di governo esercitano la loro funzione senza interferire in quella dei dirigenti, evidenziando che questi non possono revocare, riformare o avocare a sé atti di competenza dei dirigenti se non nei casi e con le modalità previste dalla presente legge o dal regolamento di organizzazione;

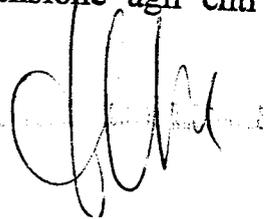


- È prevista l'istituzione della "Conferenza di coordinamento" (già presente nel precedente ordinamento), composta dai componenti della giunta regionale e dai direttori dei dipartimenti (quali strutture apicali dell'amministrazione), che rappresenta la sede nella quale si realizza il raccordo tra organi di governo e strutture gestionali per lo svolgimento delle attività;
- È specificato che i direttori di dipartimento e il segretario generale, i primi per le attività di gestione e i secondi per quelle di indirizzo politico-amministrativo, svolgono la funzione di coordinamento dell'attività dell'ente nel rispetto degli indirizzi impartiti dagli organi di governo.

- **All'articolo 5 (Potere di organizzazione e partecipazione sindacale):**

- È specificato che gli atti aventi risvolti sul rapporto di lavoro sono adottati, sia dagli organi di governo che dai dirigenti, nell'ambito dei rispettivi ruoli, in conformità alla disciplina prevista in materia di partecipazione sindacale articolata negli istituti dell'informazione, della concertazione e della consultazione;
- È richiamata la disciplina civilistica (capo I, titolo II, del libro V del codice civile) sancita dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo, che attribuisce ai dirigenti i poteri del "privato datore di lavoro" nelle attività riguardanti l'organizzazione e i rapporti di lavoro. Dette disposizioni, già introdotte nell'ordinamento regionale con la L.R. n. 25/1996, hanno lo scopo di integrare le regole giuridiche pubblicistiche con quelle privatistiche attraverso l'assoggettamento del rapporto di lavoro pubblico al diritto comune e la contrattualizzazione del rapporto individuale di lavoro.

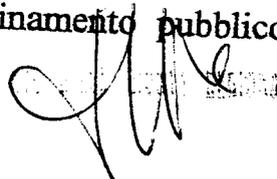
- **All'articolo 6 (Applicazione agli enti pubblici non economici dipendenti dalla Regione)** è disposta, in analogia a quanto sancito nei confronti delle Regioni dall'articolo 27 bis del decreto legislativo, l'estensione agli enti pubblici non



economici dipendenti dalla Regione delle norme della presente legge i cui principi dovranno essere recepiti nei rispettivi ordinamenti.

CAPO II – Sistema organizzativo

- **All'articolo 7 (Strutture organizzative e posizioni dirigenziali individuali):**
 - Sono individuate le strutture organizzative della giunta regionale, suddivise su tre livelli di responsabilità e articolate in dipartimenti, direzioni regionali e strutture di base, nonché i soggetti preposti a dette strutture;
 - È' rinviata al regolamento d'organizzazione la definizione delle competenze delle strutture organizzative, l'eventuale istituzione di ulteriori strutture, ivi comprese quelle da dislocare sul territorio regionale o all'esterno, al fine di potenziare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa e assicurare il migliore svolgimento dei servizi a favore dei cittadini, e le posizioni dirigenziali con compiti di staff, di direzione di programmi, progetti, studio e ricerca;
 - È' prevista l'istituzione di specifiche strutture per lo svolgimento delle attività di informazione e relazione con il pubblico, di gestione del contenzioso e di informazione e comunicazione (quest'ultima secondo la disciplina prevista dalla legge n. 150/2000). Le prime, rappresentano la finestra attraverso la quale l'amministrazione guarda sul territorio e ne percepisce le esigenze e, viceversa, il cittadino può avere una visione dell'attività dell'ente e di tutte le risorse e le opportunità che sono a sua disposizione. Le seconde, che rappresentano una importante novità nell'ordinamento pubblico in conseguenza delle nuove norme introdotte dal decreto legislativo n. 80/98, costituiscono la sede specifica per la gestione di tutte le attività giudiziali e stragiudiziali relative alle controversie in materia di rapporto di lavoro, a seguito della devoluzione al giudice ordinario e della previsione dell'obbligo del tentativo di conciliazione, prima della trattazione in sede giudiziale. Le terze, che rappresentano anch'esse una importante novità nell'ordinamento pubblico in conseguenza

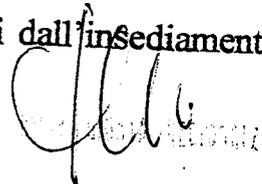


delle nuove norme introdotte dalla legge n. 150/2000, costituiscono la sede istituzionale per la gestione delle attività di informazione e comunicazione che si realizzano anche attraverso la pubblicità, le distribuzioni o vendite promozionali, le affissioni, l'organizzazione di manifestazioni e la partecipazione a rassegne specialistiche, fiere e congressi;

- prevede la revisione delle strutture organizzative almeno con cadenza triennale. L'assetto organizzativo è, pertanto, verificato periodicamente in corrispondenza della definizione dei programmi economico-finanziari pluriennali dell'ente, previa verifica degli effettivi fabbisogni, nonché, ove risulti necessario, a seguito di fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni.

• **All'articolo 8 (Segretariato generale e strutture di diretta collaborazione con gli organi di governo):**

- Sono dettate norme, in conformità alle disposizioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 29/93, per l'istituzione delle strutture di diretta collaborazione con gli organi di governo per l'esercizio dell'attività di indirizzo politico-amministrativo. Si tratta di strutture che, attuando il principio della distinzione delle funzioni tra organi di governo e dirigenza richiamato dal precedente art. 4, assolvono ad una duplice funzione: quella di supportare e assistere l'organo politico nello svolgimento dell'attività di programmazione strategica dell'ente, di definizione degli obiettivi e degli indirizzi e di verifica dei risultati raggiunti dai dirigenti, e quella di assistere l'organo politico nella sua attività politico-istituzionale. Tali strutture sono coordinate dal segretario generale.
- È rinviata al regolamento d'organizzazione la disciplina delle strutture;
- È sancita la scadenza degli incarichi in seno alle strutture di diretta collaborazione con gli organi di governo con la cessazione del mandato politico del Presidente della Giunta e la possibilità che gli stessi possano essere confermati, modificati o rinnovati entro 90 giorni dall'insediamento del nuovo



Presidente. Si tratta di una disposizione che, nell'affermare la natura fiduciaria dell'incarico in seno a tali strutture, vincola l'incarico stesso alla durata del mandato politico.

• **All'articolo 9 (Dotazioni organiche e profili professionali):**

- Sono dettate disposizioni relative alla ricognizione, programmazione e determinazione delle dotazioni organiche della dirigenza e del personale regionale. Con l'introduzione delle nuove norme ad opera del decreto legislativo n. 80/98 scompare nell'ordinamento pubblico ogni riferimento al concetto di "pianta organica", storico strumento autorizzatorio alle assunzioni e alla spesa del personale, ora sostituito dalla previsione di una "dotazione organica" intesa come quantificazione del fabbisogno correlata alla programmazione economico-finanziaria dell'ente, ovvero alla sua capacità di spesa nel triennio, previa verifica degli effettivi fabbisogni, nonché, ove risulti necessario, a seguito di fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. A tale programmazione, quindi, dovrà essere correlata una ottimale distribuzione delle risorse umane, attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale che prevede l'avvio delle procedure assuntive sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale e non già in base alla mera presenza di posti vacanti in pianta organica.
- E' sancito che la definizione della dotazione organica compete all'organo di governo che la effettua periodicamente e comunque a cadenza triennale.
- È' rinviata al regolamento d'organizzazione la determinazione della consistenza complessiva delle dotazioni organiche;
- È' prevista, nel rispetto del sistema di classificazione dei contratti collettivi, l'istituzione dei profili professionali.

• **All'articolo 10 (Sistema di controllo interno):**

Cur

[Handwritten signature]

- Sono dettate disposizioni per l'istituzione del sistema di controllo interno e sono definiti gli ambiti entro i quali si realizza il controllo stesso (controllo di regolarità amministrativa e contabile, valutazione e controllo strategico, controllo di gestione, controllo sostitutivo). Il sistema di valutazione e controllo rappresenta lo strumento indispensabile per permettere all'amministrazione di valutare la capacità dei propri dirigenti e della macchina amministrativa. Valutazione che avviene anche sulla base dei risultati e delle performance e non più sul solo controllo giuridico-formale del lavoro svolto. Allo stesso tempo, il sistema di valutazione è anche il mezzo per rendere effettiva la distinzione tra politica e amministrazione attraverso una chiara divisione dei compiti: da un lato l'indirizzo e dall'altro la gestione. In tale contesto, infatti, il sistema di valutazione e controllo, così come delineato dalle recenti riforme, permette al potere politico di verificare la corretta e soddisfacente attuazione degli indirizzi impartiti e al vertice amministrativo di operare sulla base di indirizzi chiari e definiti.
- E' rinviata al regolamento d'organizzazione la disciplina organizzativa e il funzionamento del sistema di controllo, in conformità ai principi di cui al decreto legislativo n. 286/99.

CAPO III – Dirigenza

- **All'articolo 11 (Ruolo della dirigenza):**

- Sono dettate disposizioni per l'istituzione del ruolo della dirigenza, nel quale sono iscritti tutti i dirigenti regionali. Il ruolo, istituito anche per promuovere la mobilità e l'interscambio professionale dei dirigenti tra le amministrazioni pubbliche e una più razionale utilizzazione delle professionalità esistenti, è articolato in due fasce con rilievo ai fini economici e del conferimento degli incarichi di strutture apicali dell'amministrazione. La normativa relativa alla costituzione del ruolo della dirigenza è stata già introdotta nell'ordinamento regionale dall'art. 54 della L.R. n. 10/2001. Il presente articolo riformula,

pertanto, i contenuti delle disposizioni vigenti. Si tratta, in sostanza, di una trasposizione dei dirigenti iscritti nel ruolo già istituito in quello previsto dalla presente legge. In pratica: nella prima fascia saranno inseriti, in ordine alfabetico, oltre ai dirigenti già appartenenti alla prima fascia, quelli della seconda fascia che ricopriranno, per un periodo pari ad almeno cinque anni anche non continuativi, incarichi di direzione di strutture apicali; nella seconda fascia gli altri dirigenti in servizio e quelli reclutati a seguito di concorsi pubblici o di specifiche disposizioni legislative. Dall'iscrizione al ruolo sono esclusi i dirigenti in posizione di comando o fuori ruolo e i soggetti esterni all'amministrazione pubblica.

- E' rinviata al regolamento d'organizzazione la disciplina delle modalità e tenuta del ruolo, nonché della banca dati contenente i dati curriculari di ogni singolo dirigente;
- E' richiamato il principio della sovraordinazione degli incarichi. Il dirigente preposto alle strutture di livello più elevato è sovraordinato a quello di livello inferiore;
- E' prevista per i dirigenti ai quali non sia stato conferito un incarico di direzione di strutture organizzative, posti a disposizione della struttura che gestisce il personale, la possibilità che a questi siano conferite funzioni di studio, ricerca o altri incarichi specifici. La previsione contenuta nel presente articolo scaturisce dalla necessità di dotarsi, entro i limiti della programmazione economica-finanziaria pluriennale dell'ente e previa verifica dei fabbisogni, di strumenti particolarmente flessibili per lo svolgimento di attività diverse da quelle attribuite alla competenza delle strutture organizzative e a supporto delle stesse. Ai dirigenti del ruolo non destinatari sia di incarichi di strutture organizzative che di quelli di funzione si applicano le disposizioni previste dalla vigente normativa in materia di eccedenza di personale.

- All'articolo 12 (*Accesso alla seconda fascia del ruolo della dirigenza*):

- Sono dettate disposizioni, in armonia con quelle istitutive del ruolo della dirigenza, per l'accesso alla seconda fascia del ruolo medesimo, con l'indicazione dei requisiti minimi richiesti;
 - E' rinviata al regolamento d'organizzazione la disciplina delle procedure concorsuali, ivi compresi i criteri per la composizione e la nomina delle commissioni esaminatrici e le modalità di svolgimento delle selezioni.
- **All'articolo 13 (*Direzione dei dipartimenti*):**
 - Sono specificate e indicate le funzioni attribuite al direttore di dipartimento, quale struttura di vertice dell'amministrazione. Si evidenziano, in particolare, quelle connesse alla gestione finanziaria, tecnica e amministrativa attraverso l'adozione di atti e provvedimenti e relativo esercizio del potere di spesa, di acquisizione delle entrate e contrattuale. Si è inteso così esplicitare la distinzione dei ruoli tra organi politici e dirigenza evidenziando, anche se in modo non esaustivo, gli ambiti entro i quali avviene l'esercizio dei compiti conferiti ai direttori di dipartimento e i poteri attribuiti per la loro realizzazione;
 - E' sancito che gli atti adottati dai direttori di dipartimento non sono suscettibili di ricorso gerarchico. Anche in questa circostanza viene posta in evidenza l'affermazione del principio della distinzione dei ruoli tra organi politici e dirigenza. Il direttore di dipartimento, infatti, quale dirigente non sovraordinato dall'organo politico, risulta essere l'ultimo soggetto responsabile dell'attività amministrativa;
 - E' rinviata al regolamento d'organizzazione l'individuazione delle specifiche competenze dei dipartimenti.
 - **All'articolo 14 (*Direzioni regionali ed altre strutture a responsabilità dirigenziale*):**

- Sono specificate e indicate le funzioni attribuite al direttore delle direzioni regionali e ai dirigenti delle altre strutture. Al contrario di quanto previsto al precedente articolo 13, gli atti da questi adottati sono suscettibili di ricorso gerarchico al responsabile della struttura sovraordinata;
- E' rinviata al regolamento d'organizzazione l'individuazione delle specifiche competenze delle direzioni regionali e delle strutture organizzative di base.

• **All'articolo 15 (Delega tra dirigenti):**

- Sono dettate disposizioni in merito alla delega tra dirigenti, definendo in particolare i contenuti del provvedimento di delega e le modalità del conferimento della delega;
- E' rinviata al regolamento d'organizzazione la previsione di ulteriori ambiti entro i quali è possibile l'esercizio della delega.

• **All'articolo 16 (Conferimento degli incarichi dirigenziali e trattamento economico):**

- sono indicati, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 19 del decreto legislativo, gli organi e i soggetti competenti al conferimento degli incarichi dirigenziali, la durata e le modalità di conferimento degli incarichi tra i dirigenti appartenenti alle due fasce del ruolo. La questione degli incarichi dirigenziali costituisce un'indubbia novità introdotta dalla riforma con la quale si è inteso scorporare l'incarico dal rapporto di lavoro. Il principio generale introdotto è quello della rotazione non in senso punitivo, ma come elemento che assicura, attraverso diverse esperienze l'acquisizione di capacità gestionali in diversi ambiti operativi dell'amministrazione, per avere dirigenti con una visione d'insieme dei problemi che investono l'amministrazione stessa. Per il conferimento degli incarichi la disposizione pone un duplice criterio: oggettivo e soggettivo. Da un punto di vista oggettivo, si deve tenere conto del programma da realizzare; da un punto di vista soggettivo, occorre tenere conto

del profilo professionale del dirigente e dei risultati ottenuti in precedenti incarichi. Ma l'altro elemento cardine introdotto dalla disposizione è la temporaneità degli incarichi. Di estrema importanza è, infatti, quanto disposto dai commi 1 e 6 che espressamente prevedono a tempo determinato gli incarichi e soprattutto pone il momento contrattuale al centro dell'intera procedura di affidamento dell'incarico. La temporaneità degli incarichi si pone, pertanto, come strumento di gestione delle risorse umane perché teso a rendere coerente la struttura organizzativa con gli obiettivi prefissati e quindi con la necessità di individuare le capacità professionali e competenze indispensabili per ricoprire un ruolo strategico per raggiungere l'obiettivo finale. Dalla natura contrattuale deriva, quale logica conseguenza, che l'incarico nasce necessariamente dal consenso delle parti: qualora ciò non avvenga il dirigente rimane comunque a disposizione per incarichi di diverso tipo e di secondo piano. Il contratto diventa, quindi, il luogo in cui si formalizza il rapporto obiettivo/mezzi;

- È sancita la scadenza degli incarichi di direzione dei dipartimenti con la cessazione del mandato politico del Presidente della Giunta e la possibilità che gli stessi possano essere confermati o rinnovati entro 90 giorni dall'insediamento del nuovo Presidente. Si tratta di un elemento fiduciario introdotto dalla disposizione che deve caratterizzare il rapporto di lavoro tra il vertice politico ed il vertice dirigenziale;
- E' stabilita la quota percentuale degli incarichi conferibili a persone esterne all'amministrazione che abbiano acquisito una particolare qualificazione professionale. Tali incarichi non sono più legati alla disponibilità di organico ma devono rispettare la percentuale del 5% sia per quanto riguarda i dirigenti di prima che di seconda fascia;
- Sono definiti i parametri di riferimento per la determinazione del trattamento economico connesso agli incarichi conferiti;

- E' previsto il collocamento in aspettativa per i dirigenti di altre pubbliche amministrazioni ai quali è conferito un incarico dirigenziale;
- E' specificato che il trattamento economico remunera tutte le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti;
- **All'articolo 17 (*Funzioni vicarie*)** sono individuati i soggetti competenti a svolgere le funzioni vicarie. La norma scaturisce dalla necessità di assicurare comunque la continuità dell'azione amministrativa anche in assenza o impedimento di uno dei titolari della struttura amministrativa.
- **All'articolo 18 (*Definitività degli atti e responsabilità dei dirigenti*):**
 - E' sancito il principio della definitività degli atti emanati dai direttori di dipartimento con la specifica che quelli degli altri dirigenti sottordinati non sono definitivi, salvo che la legge non disponga diversamente o che siano stati emanati su delega dei primi. La presente disposizione va correlata a quella dell'articolo 13 in merito al ricorso gerarchico. Nella fattispecie il direttore di dipartimento, quale dirigente non sovraordinato dall'organo politico, risulta essere l'ultimo soggetto responsabile dell'attività amministrativa;
 - Sono dettate disposizioni sulle responsabilità dei dirigenti. La responsabilità dirigenziale è responsabilità tipica della qualifica e si aggiunge a quella disciplinare, contabile, penale e civile. Le vigenti disposizioni individuano la responsabilità dirigenziale in tre distinti ambiti validi per ambedue le fasce del ruolo:
 - a) risultati negativi della gestione e dell'attività amministrativa o mancato raggiungimento degli obiettivi, inosservanza delle direttive generali con conseguente revoca dell'incarico e destinazione del dirigente ad altro incarico;



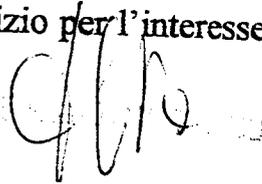
b

- b) grave inosservanza alle direttive generali o ripetuta valutazione negativa con conseguente esclusione da ulteriori incarichi di pari livello per non meno di due anni;
- c) nei casi di maggiore gravità di una delle fattispecie di cui ai precedenti punti, la conseguenza è invece il recesso dell'amministrazione dal rapporto di lavoro.

In dottrina si è osservato come la responsabilità dirigenziale riguardi esclusivamente gli incarichi di direzione in quanto solo l'esercizio di effettivi poteri direttivi, tali da incidere sulla gestione, possono costituire oggetto di responsabilità. Il dirigente, infatti, risponde non per un comportamento colpevole, la cui disciplina è demandata ad altra normativa, ma per l'inidoneità a dirigere la struttura cui è stato assegnato e per non aver conseguito gli obiettivi predeterminati dall'organo politico.

- **All'articolo 19 (Controllo sostitutivo e annullamento d'ufficio):**

- Sono dettate disposizioni in merito al controllo sostitutivo e all'annullamento d'ufficio esercitato rispettivamente dagli organi di governo e dalla giunta regionale nei confronti dei direttori di dipartimento. Il primo potere è esercitato esclusivamente nei casi di inerzia, ritardo o grave inosservanza delle direttive impartite. L'intervento in via sostitutiva dell'organo politico, attraverso la nomina di un "*commissario ad acta*" individuato tra i dirigenti inseriti nella prima fascia del ruolo, è ammesso e giustificato non quando vi sia un mero comportamento "inerte" del dirigente o dell'ufficio, ma soltanto quando tale inerzia sia ulteriormente qualificabile come "grave" tale da determinare pregiudizio per l'interesse pubblico e, previa diffida, dopo che sia inutilmente trascorso il termine prefissato. Il secondo è esercitato per motivi di legittimità degli atti adottati, tali da determinare grave pregiudizio per l'interesse pubblico



e, previa diffida, dopo che sia inutilmente trascorso il termine prefissato. Al riguardo, sembra opportuno precisare che il potere di annullare gli atti emessi dai direttori di dipartimento si realizza tutte le volte in cui non si procede ad alcun riesame: 1) di una istanza presentata dal cittadino che ha interesse all'annullamento in via amministrativa dell'atto. Si verifica ciò anche quando il riesame venga compiuto, ma l'esito dello stesso non venga portato a conoscenza dell'istante; 2) a seguito di una sollecitazione della stessa amministrazione (autotutela). L'annullamento d'ufficio di un provvedimento amministrativo deve essere congruamente motivato con il richiamo all'interesse pubblico concreto ed attuale che rende necessario l'annullamento (Cons. Stato sez. VI, 5.9.1996, n. 1181).

- E' specificato che il controllo sostitutivo nei confronti degli altri dirigenti è esercitato dal direttore del dipartimento, mentre nei confronti dei responsabili dei procedimenti è esercitato dal dirigente che ha proceduto all'individuazione del responsabile stesso.

• **All'articolo 20 (Valutazione dei dirigenti):**

- Sono dettate disposizioni sulla valutazione dei dirigenti effettuata con periodicità annuale sulla base dell'istruttoria predisposta dalla struttura competente alla valutazione e al controllo strategico e sono individuati i soggetti competenti alla valutazione stessa.
- E' rinviata al regolamento d'organizzazione la definizione delle procedure della valutazione che comunque devono prevedere la partecipazione al procedimento del dirigente interessato;
- Sono determinati, in correlazione alle disposizioni di cui al precedente articolo 18, i casi: dei risultati negativi dell'attività amministrativa e gestionale, del mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati e di grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi di governo. La procedura di valutazione prevista dal presente articolo, dalla quale scaturiscono una delle predette

fattispecie, costituisce presupposto per l'applicazione delle misure sanzionatorie che, per quelle più gravi, possono portare al recesso dal rapporto di lavoro e all'esclusione da ulteriori incarichi per un periodo non inferiore a due anni. L'adozione di tale procedura è subordinata al parere preventivo emesso dal comitato di garanti, di cui al successivo articolo 21.

• **All'articolo 21 (Comitato dei garanti):**

- Sono dettate disposizioni per l'istituzione del comitato dei garanti. Le disposizioni del presente articolo vanno correlate a quelle degli articoli 18 e 20 sulla responsabilità dirigenziale e sulla valutazione dei dirigenti. Il comitato ha il compito di esprimere il parere preventivo prima dell'adozione del provvedimento per l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal precedente articolo 20. Il parere deve essere emanato nel termine di trenta giorni dalla richiesta decorsi i quali è consentito provvedere prescindendo dallo stesso;
- E' rinviata al regolamento d'organizzazione la disciplina del comitato.

CAPO IV – Disposizioni in materia di ordinamento del personale

• **All'articolo 22 (Accesso all'impiego regionale):**

- Sono dettate disposizioni per l'accesso all'impiego presso la Regione Lazio, sulla base della programmazione del fabbisogno. Il reclutamento del personale avviene principalmente attraverso: lo svolgimento di procedure selettive, l'avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento e la chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento di soggetti disabili ai sensi della legge n. 68/1999. La norma non fa menzione della possibilità che la Regione possa avvalersi, ai sensi dell'articolo 36, comma 7, del decreto legislativo, nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento del personale, 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



(contratti a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro, altri rapporti formativi e fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo - interinale). Tenuto conto dell'importanza che assume, ai fini dell'ammodernamento organizzativo della pubblica amministrazione, la diffusione e l'equilibrata utilizzazione di strumenti di gestione flessibile delle risorse umane, la materia sarà disciplinata con il regolamento di organizzazione in conformità alle disposizioni contenute nei contratti collettivi.

- E' rinviata al regolamento d'organizzazione la disciplina per l'accesso alle alle qualifiche non dirigenziali, ivi comprese la definizione delle procedure concorsuali e la costituzione e composizione delle commissioni d'esame.

- **All'articolo 23 (Codice di comportamento):**

- Sono dettate disposizioni per l'adozione del codice di comportamento dei dipendenti regionali. Al riguardo, si ritiene di precisare che le norme disciplinanti i doveri del dipendente, le sanzioni e procedure disciplinari, il codice disciplinare, la sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare e penale, sono state già definite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Regioni - Autonomie Locali dell'aprile 1995.

- **All'articolo 24 (Responsabilità e doveri dei dipendenti):**

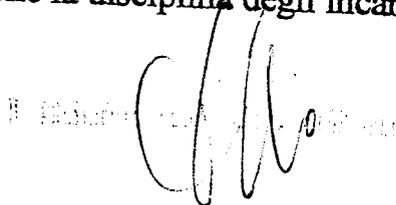
- Sono dettate disposizioni sulla responsabilità e i doveri dei dipendenti regionali. Le nuove norme in materia introdotte dall'articolo 59 del decreto legislativo impongono una complessiva rivisitazione di quelle già presenti nell'ordinamento regionale (deliberazione del Consiglio regionale n. 236 del 9.10.1996 - codice dei diritti e dei doveri dei dipendenti).
- E' rinviata al regolamento di organizzazione la disciplina della materia.

- **All'articolo 25 (Formazione ed aggiornamento del personale - Istituzione dell'Agenzia per lo sviluppo delle amministrazioni pubbliche)** sono dettate

disposizioni per la promozione della costituzione dell'Agenzia per lo sviluppo delle pubbliche amministrazioni (ASAP) che rappresenta lo strumento di innovazione organizzativa, formazione, aggiornamento, qualificazione e perfezionamento del personale regionale e di quello degli enti locali. L'Agenzia ha personalità giuridica di diritto privato e possono aderirvi enti locali ed altri enti pubblici, associazioni di enti locali e istituti e centri di formazione pubblici.

L'istituzione di tale agenzia era stata già prevista dalla L.R. n. 14/99 sul decentramento amministrativo, anche attraverso l'accorpamento degli attuali istituti regionali per la formazione. Con la proposta contenuta nel testo in esame si è voluto, però, prevedere una struttura aperta e di sostegno, non solo per razionalizzare gli interventi di carattere formativo, ma per supportare, dal punto di vista dell'innovazione organizzativa, la Regione e gli enti locali del territorio laziale.

- All'articolo 26 (*Albi professionali*) è rinviata al regolamento di organizzazione la disciplina della costituzione degli albi professionali del personale regionale che svolge specifiche attività professionali.
- All'articolo 27 (*Nomine e designazioni di competenza regionale non riservate al Consiglio regionale*):
 - Sono dettate disposizioni, in conformità a quelle dell'articolo 58 del decreto legislativo, per le nomine e designazioni di competenza della giunta regionale (attualmente disciplinati dalla legge regionale n. 27/96) di dipendenti regionali e di esperti esterni quali collaudatori e componenti di commissioni di concorso e di esame, di consulte, di comitati e organismi collegiali e per l'autorizzazione a dipendenti regionali stessi all'esercizio di incarichi conferiti da altre amministrazioni pubbliche o da enti o soggetti privati;
 - E' rinviata al regolamento di organizzazione la disciplina degli incarichi.



CAPO V – *Disposizioni finali e transitorie*

- All'articolo 28 (*Disposizioni previgenti sulle competenze degli organi di governo*) è richiamato il principio della distinzione delle competenze tra organi di governo e dirigenti che è stato già oggetto di esame nel precedente articolo 4.
- All'articolo 29 (*Regolamento d'organizzazione*) sono indicate, in modo non esaustivo, le materie trattate dalla presente legge la cui disciplina è rinviata al regolamento d'organizzazione. In coerenza con il principio della delegificazione e al fine di accrescere l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e velocizzare e alleggerire l'attività normativa della Regione, è stata operata la scelta di demandare al regolamento d'organizzazione la disciplina di gran parte delle materie contenute nella presente legge.
- All'articolo 30 (*Differimento dell'efficacia*):
 - E' sancito il termine di 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge per l'emanazione del Regolamento di organizzazione;
 - E' disposta l'applicazione della normativa previgente, nelle materie trattate, fino all'entrata in vigore del regolamento d'organizzazione e, per quanto concerne il consiglio regionale, fino all'entrata in vigore della specifica normativa prevista dall'articolo 1.
 - E' sancito che il regolamento d'organizzazione può essere modificato o integrato con le stesse procedure con cui è stato adottato.
- All'articolo 31 (*Disposizione finale*) è disposto che le materie che comunque attengono all'organizzazione e al rapporto di lavoro dei dipendenti regionali, non trattate dalla presente legge, saranno disciplinate dal regolamento di organizzazione.
- All'articolo 32 (*Norme transitorie*):

IL PRESIDENTE



- E' previsto che, nella fase di prima attuazione della presente legge il limite del 5% (a regime) riferito alla prima fascia previsto dal comma 7 dell'articolo 16, è elevato al 30 per cento. Questa norma si rende necessaria per armonizzare, nella fase di avvio della nuova organizzazione, le previsioni precedenti in materia (l'art. 15 della L.R.n. 25/96 prevedeva un numero di direttori esterni non superiore al 60 %) ed il limite del 5% fissato dal decreto legislativo n.29/93.
- E' previsto che, con l'entrata in vigore della legge in esame i dipartimenti regionali e le strutture ad essi equiparate attualmente esistenti in base alla normativa precedente, assumono, da subito, la denominazione di "direzione regionale", mantenendo le competenze attualmente attribuite per evitare possibili confusioni tra precedenti ed attuali denominazioni.
- All'articolo 33 (Abrogazioni) sono indicate le leggi regionali abrogate dalla presente legge.

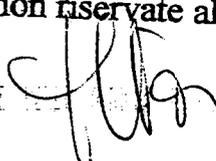


Articolato della proposta di legge regionale concernente:

***“Razionalizzazione del sistema organizzativo regionale e disposizioni relative alla
dirigenza ed al personale”***

Sommario

- CAPO I: Disposizioni generali
- Art. 1: Oggetto
- Art. 2: Principi generali e criteri organizzativi
- Art. 3: Fonti
- Art. 4: Indirizzo politico-amministrativo – Distinzione delle funzioni
- Art. 5: Potere di organizzazione e partecipazione sindacale
- Art. 6: Applicazione agli enti pubblici non economici dipendenti dalla regione
- CAPO II: Sistema organizzativo
- Art. 7: Strutture organizzative e posizioni dirigenziali individuali
- Art. 8: Segretariato generale e strutture di diretta collaborazione con gli organi di governo
- Art. 9: Dotazioni organiche e profili professionali
- Art. 10: Sistema di controllo interno
- CAPO III: Dirigenza
- Art. 11: Ruolo della dirigenza
- Art. 12: Accesso alla seconda fascia del ruolo della dirigenza
- Art. 13: Direzione dei dipartimenti
- Art. 14: Direzioni regionali ed altre strutture a responsabilità dirigenziale
- Art. 15: Delega tra dirigenti
- Art. 16: Conferimento degli incarichi dirigenziali e trattamento economico
- Art. 17: Funzioni vicarie
- Art. 18: Definitività degli atti e responsabilità dei dirigenti
- Art. 19: Controllo sostitutivo ed annullamento d'ufficio
- Art. 20: Valutazione dei dirigenti
- Art. 21: Comitato dei garanti
- CAPO IV: Disposizioni in materia di ordinamento del personale
- Art. 22: Accesso all'impiego regionale
- Art. 23: Codice di comportamento
- Art. 24: Responsabilità e doveri dei dipendenti
- Art. 25: Formazione ed aggiornamento del personale . Istituzione dell'agenzia per lo sviluppo delle amministrazioni pubbliche
- Art. 26: Albi professionali
- Art. 27: Nomine e designazioni di competenza regionale non riservate al consiglio.
- CAPO V: Disposizioni finali e transitorie



- Art. 28: Disposizioni previgenti sulle competenze degli organi di governo
- Art. 29: Regolamento d'organizzazione
- Art. 30: Differimento dell'efficacia
- Art. 31: Disposizione finale
- Art. 32: Norme transitorie
- Art. 33: Abrogazioni

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA



CAPO I
Disposizioni generali

Art. 1
(Oggetto)

1. La presente legge, in conformità ai principi contenuti nel decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, disciplina il sistema organizzativo della giunta regionale, definendo i rapporti tra gli organi di governo e la dirigenza, e detta disposizioni in ordine alla dirigenza stessa e al restante personale dipendente.
2. Ai sensi della presente legge si intende per "*decreto legislativo*" il decreto legislativo n. 29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni, per "*giunta*" la giunta regionale, per "*sistema organizzativo regionale*" il sistema organizzativo della giunta regionale.
3. L'organizzazione amministrativa del consiglio regionale è disciplinata da apposite norme.


Il Presidente della Giunta Regionale



Art. 2
(Principi generali e criteri organizzativi)

1. L'amministrazione regionale opera nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, tempestività e buon andamento dell'amministrazione, dello snellimento delle procedure e della distinzione dei ruoli e delle responsabilità tra organi di governo e dirigenza. Essa adegua la propria organizzazione ai principi del decentramento amministrativo e di sussidiarietà, nonché a quello della più ampia partecipazione dei cittadini all'attività amministrativa.
2. Il sistema organizzativo della giunta deve assicurare la responsabilità del conseguimento dei risultati nell'interesse dei cittadini e della comunità regionale ed è definito nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a) funzionalità dell'azione amministrativa nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;
 - b) flessibilità nell'organizzazione delle strutture e nella gestione delle risorse umane e collegamento delle attività delle strutture attraverso il dovere di comunicazione interna ed esterna ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;
 - c) attribuzione, per ciascun procedimento, ad un'unica struttura della responsabilità complessiva dello stesso;
 - d) armonizzazione degli orari di servizio, di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea;
 - e) previsione di un sistema di controllo interno.
3. Nell'ordinamento del proprio personale l'amministrazione regionale garantisce:
 - a) il rispetto dei principi di pari opportunità tra uomini e donne;
 - b) la migliore utilizzazione delle risorse umane, favorendo la formazione, l'aggiornamento e lo sviluppo professionale del personale, e limitando il ricorso ad esperti esterni solo in caso di effettive carenze di specifiche professionalità nelle proprie dotazioni organiche;
 - c) la pubblicità delle selezioni e l'imparzialità, oggettività, trasparenza e celerità delle procedure di reclutamento e di conferimento degli incarichi;
 - d) la priorità nell'impiego flessibile del personale a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio fisico, sociale e familiare e di quelli impegnati in attività di volontariato;
 - e) le forme di partecipazione previste dai contratti collettivi di lavoro.

Art. 3
(Fonti)

1. Nel rispetto dei principi fondamentali fissati dalle leggi dello stato e dallo statuto, le competenze generali degli organi di governo e dei dirigenti nell'esercizio dell'attività amministrativa regionale ed i reciproci rapporti sono determinati dalla legge regionale e dal regolamento d'organizzazione per quanto ad esso demandato dalla presente legge. Le specifiche competenze dei singoli dirigenti sono indicate, in conformità alla legge regionale ed al regolamento, dai contratti individuali.
2. Il sistema organizzativo regionale è definito mediante atti di organizzazione adottati dagli organi di governo e dai dirigenti secondo le rispettive competenze nel rispetto delle disposizioni contenute nella presente legge.
3. Il rapporto di lavoro del personale regionale è disciplinato dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni legislative dettate ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo.
4. I rapporti individuali di lavoro sono regolati secondo le disposizioni dei contratti collettivi. Le disposizioni di legge, regolamento o statuto che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia riservata al personale regionale, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e per la parte derogata non sono ulteriormente applicabili, a meno che la legge non disponga espressamente in senso contrario.
5. Le disposizioni di legge e regolamento o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale ai sensi dell'articolo 2, comma 3, del decreto legislativo. 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 integrativa.

IL RESPONSABILE


6

Art. 4
(Indirizzo politico amministrativo – Distinzione delle funzioni)

1. Le attività amministrative sono distribuite fra organi di governo e dirigenti regionali distinguendo tra attività attinenti all'indirizzo e al controllo e attività attinenti alla gestione.
2. Nell'ambito delle funzioni regionali definite dallo statuto gli organi di governo esercitano l'attività di alta amministrazione, con particolare riguardo alla determinazione dell'indirizzo politico-amministrativo mediante la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare, nonché alla verifica dei risultati. Ad essi spettano, tra l'altro:
 - a) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti d'indirizzo, nonché l'adozione degli strumenti di programmazione economico-sociale e di pianificazione territoriale;
 - b) l'adozione degli atti di indirizzo, di coordinamento e di direttiva, nonché l'esercizio del potere sostitutivo nei confronti degli enti locali ai sensi della normativa vigente;
 - c) l'adozione degli atti di indirizzo, di coordinamento e di direttiva, nonché l'esercizio della vigilanza e del controllo nei confronti degli enti dipendenti;
 - d) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di oneri finanziari a carico di terzi;
 - e) le nomine, le designazioni e gli atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni;
 - f) le richieste di pareri di interesse generale al consiglio di stato e alle autorità amministrative indipendenti nazionali;
 - g) il conferimento degli incarichi di responsabilità dei dipartimenti e delle direzioni regionali;
 - h) la definizione di piani, di programmi e di direttive per l'azione amministrativa e per la gestione, con l'individuazione degli obiettivi e dei progetti da assegnare alla dirigenza con le relative priorità, nonché la ripartizione delle necessarie risorse umane, strumentali ed economico-finanziarie tra i dipartimenti;
 - i) la valutazione dei direttori di dipartimento e delle direzioni regionali, sulla base delle procedure previste dal successivo articolo 20, in ordine alle attività svolte ed ai risultati conseguiti;
 - j) gli altri atti previsti dalla presente legge.

3. Ai dirigenti spetta la competenza in ordine all'attività amministrativa e di gestione, ivi compresi gli atti che impegnano l'amministrazione regionale verso l'esterno, con autonomi poteri di spesa secondo le disposizioni di cui agli articoli 13 e 14.
4. Gli organi di governo non possono revocare, riformare, riservare o avocare a sé atti di competenza dei dirigenti. In caso di inerzia, di ritardo, di grave inosservanza delle direttive o di motivi di illegittimità degli atti dei dirigenti, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19.
5. La conferenza di coordinamento, di cui fanno parte i membri della giunta ed i direttori di dipartimento, rappresenta lo strumento funzionale di raccordo tra organi di governo e strutture amministrativo-gestionali. La conferenza è presieduta dal presidente della giunta.
6. Le direzioni dipartimentali ed il segretariato generale di cui ai successivi articoli 7 ed 8, nell'ambito delle rispettive competenze, svolgono la funzione di coordinamento complessivo delle attività dell'ente in ordine al corretto svolgimento dell'azione amministrativa ed al raggiungimento dei risultati.

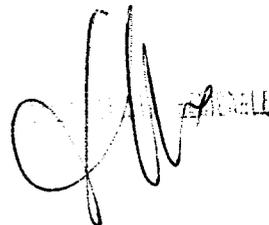
[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Art. 5

(Potere di organizzazione e partecipazione sindacale)

1. Gli organi di governo e i dirigenti adottano gli atti di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro secondo le rispettive competenze, nel rispetto degli istituti della partecipazione sindacale previsti dalla normativa contrattuale.
2. Nell'ambito delle leggi e degli atti di organizzazione i dirigenti operano con i poteri del privato datore di lavoro, adottando tutte le misure, non riservate alla giunta, inerenti alla organizzazione ed alla gestione dei rapporti di lavoro.



Art. 6

(Applicazione agli enti pubblici non economici dipendenti dalla regione)

1. Le disposizioni della presente legge si applicano agli enti pubblici non economici dipendenti dalla regione, ivi compresi gli istituti autonomi case popolari, anche in deroga alle speciali disposizioni di legge regionale che li disciplinano. A tale fine, gli enti stessi provvedono ad adeguare i rispettivi ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e verifica dei risultati, da un lato, e gestione, dall'altro, e alle altre disposizioni contenute nella presente legge con formali provvedimenti dei competenti organi di amministrazione.



CAPO II Sistema organizzativo

Art. 7 (Strutture organizzative e posizioni dirigenziali individuali)

1. Per l'esercizio delle attività amministrative e gestionali, il sistema organizzativo regionale è costituito da quattro dipartimenti, da direzioni regionali e, di norma, da strutture organizzative di base a responsabilità dirigenziale. Il regolamento d'organizzazione può prevedere altre strutture a responsabilità dirigenziale individuate come articolazione delle strutture organizzative di base particolarmente complesse, oltre quelle di cui al successivo comma 8.
2. Ai dipartimenti di cui al comma 1 sono preposti direttori che svolgono la funzione di direzione, coordinamento e verifica delle attività delle strutture sottordinate in ordine al raggiungimento degli obiettivi, garantendo la gestione organica ed integrata delle direzioni regionali relative a materie omogenee.
3. Alle direzioni regionali di cui al comma 1 sono preposti direttori che svolgono la funzione di direzione, coordinamento e verifica delle strutture organizzative di base sottordinate in ordine al raggiungimento degli obiettivi, garantendo la gestione organica ed integrata di materie omogenee.
4. Alle strutture organizzative di base di cui al comma 1 sono preposti dirigenti che svolgono la funzione di direzione, coordinamento e verifica delle attività della struttura e delle eventuali articolazioni organizzative interne a responsabilità anche non dirigenziale, in ordine al raggiungimento degli obiettivi, garantendo la gestione organica di una materia omogenea.
5. La giunta, con il regolamento d'organizzazione, individua, nell'ambito delle proprie competenze e previa verifica degli effettivi fabbisogni, l'organizzazione delle competenze dei dipartimenti e delle direzioni regionali ed emana direttive, ai direttori di dipartimento per l'istituzione delle strutture organizzative di base, ed, ai direttori delle direzioni regionali per l'istituzione delle eventuali articolazioni organizzative interne, indicandone le relative tipologie.
6. Con le procedure di cui al presente articolo sono individuate, tra l'altro, apposite strutture, rispettivamente, per le informazioni e le relazioni con il pubblico e per la gestione del contenzioso del lavoro, ai sensi degli articoli 12 e 12 bis del decreto

legislativo. La struttura preposta alla gestione del contenzioso del lavoro può essere istituita in collaborazione con il consiglio regionale e con gli enti pubblici non economici dipendenti dalla regione previa stipula di un'apposita convenzione. In tale caso le modalità di costituzione e di funzionamento sono disciplinate nella convenzione stessa. Analogamente, e con la stessa procedura, saranno individuate strutture per le attività di informazione e di comunicazione ai sensi della legge 7 giugno 2000, n. 150.

7. Nell'ambito del sistema organizzativo possono, tra l'altro, essere individuate posizioni dirigenziali individuali con compiti ispettivi, di consulenza, di staff, di direzione di programmi e progetti, ovvero di studio e ricerca, finalizzati al perseguimento di determinati obiettivi.
8. Con il regolamento d'organizzazione la giunta individua le proprie strutture organizzative presenti sul territorio regionale, o all'esterno di esso, garantendo, ove possibile, unicità di direzione pur in presenza di attività eterogenee e pluridisciplinari.
9. La giunta procede alla revisione delle proprie strutture organizzative periodicamente, almeno a cadenza triennale, nonché ogni qualvolta si renda necessario per effetto di disposizioni legislative che prevedano conferimenti di funzioni dallo stato alle regioni o dalla regione agli enti locali. Eventuali modifiche all'assetto organizzativo conseguenti alla revisione delle strutture sono attuate con le medesime procedure di cui al presente articolo.



Art. 8
(Segretariato generale e strutture di diretta collaborazione con gli organi di governo)

1. Gli organi di governo si avvalgono, per l'esercizio dell'attività di indirizzo politico-amministrativo e di verifica dei risultati, di strutture di diretta collaborazione, aventi esclusivi compiti di supporto e di raccordo con l'amministrazione, nonché di strutture con compiti di segreteria. Tali strutture non possono esercitare funzioni amministrative e gestionali, né interferire sulle attività delle strutture organizzative di cui al precedente art. 7.
2. Gli uffici di diretta collaborazione con il presidente e con la giunta sono organizzati nella struttura del segretariato generale.
3. Con il regolamento d'organizzazione la giunta disciplina:
 - a) l'individuazione e le competenze delle strutture di cui ai commi 1 e 2 ;
 - b) il limite massimo del personale da assegnare alle strutture di cui ai commi 1 e 2, tra dipendenti regionali, dipendenti di altre pubbliche amministrazioni in posizione di aspettativa, fuori ruolo o comando secondo i relativi ordinamenti, esterni all'amministrazione regionale assunti con contratti a tempo determinato disciplinati dalle norme di diritto privato, ovvero esperti e consulenti per particolari professionalità e specializzazioni con incarichi di collaborazione coordinata e continuativa;
 - c) le procedure per l'assegnazione;
 - d) il trattamento economico accessorio, in assenza di specifica disciplina dettata dai contratti collettivi nazionali e decentrati, da corrispondere mensilmente, a fronte delle responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagiati, al personale cui si applicano i contratti, consistente in un unico emolumento sostitutivo anche dei compensi per lavoro straordinario;
 - e) il trattamento economico degli esterni all'amministrazione assunti con contratto a tempo determinato di diritto privato, in misura corrispondente a quello previsto per i dipendenti pubblici in relazione a mansioni analoghe, eventualmente integrato da una indennità commisurata alla temporaneità del rapporto ed alle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali, definita in sede di contrattazione collettiva integrativa;
 - f) il trattamento economico degli esperti e consulenti con incarichi di collaborazione coordinata e continuativa, commisurato alla particolare qualificazione professionale, così come previsto dal successivo articolo 27.

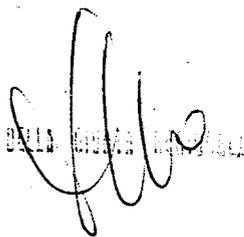
4. Con il regolamento d'organizzazione e nel rispetto dei contenuti del presente articolo in quanto applicabili, la giunta disciplina, altresì, l'organizzazione delle segreterie del presidente, del vice presidente e degli assessori prevedendo l'affidamento delle relative responsabilità a figure professionali equiparate, ai fini del trattamento economico, a quelle dirigenziali di accesso.
5. Il trattamento economico del dirigente a cui viene conferito l'incarico di segretario generale è definito dal contratto individuale.
6. Entro 90 giorni dalla data d'insediamento nella carica del presidente della giunta gli incarichi dei responsabili e del personale assegnato alle strutture di cui al presente articolo, possono essere confermati, revocati, modificati o rinnovati. Decorso tale termine gli incarichi per i quali non si sia provveduto si intendono confermati sino alla loro naturale scadenza, che non può comunque essere superiore a cinque anni. Le relative procedure vengono stabilite con il regolamento d'organizzazione.



Art. 9
(Dotazioni organiche e profili professionali)

1. Le dotazioni organiche del personale regionale sono determinate, nell'ambito del ruolo della dirigenza e del ruolo del restante personale, secondo le disposizioni di cui ai successivi commi, previa verifica degli effettivi fabbisogni in relazione ai diversi profili professionali.
2. La consistenza complessiva delle dotazioni organiche è determinata con il regolamento d'organizzazione dalla giunta. La ripartizione delle dotazioni organiche complessive e la relativa assegnazione del personale tra le strutture è effettuata dalla giunta e ai sensi dell'articolo 4, comma 2, lettera h).
3. La giunta procede alla ricognizione delle dotazioni organiche complessive periodicamente, almeno a cadenza triennale, nonché ogni qualvolta si renda necessario per effetto di disposizioni legislative che prevedano conferimenti di funzioni dello stato alle regioni o dalla regione agli enti locali.
4. A seguito della ricognizione di cui al comma 3, la giunta effettua, con propria deliberazione, la programmazione del fabbisogno di personale in conformità alle disposizioni dell'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 ed apporta le eventuali modifiche alle dotazioni organiche complessive secondo le disposizioni di cui ai commi precedenti. Qualora le modifiche alle dotazioni organiche comportino maggiori oneri finanziari, si provvede con legge.
5. Nel rispetto del sistema di classificazione previsto dai contratti collettivi, la giunta istituisce, con apposita deliberazione i profili professionali necessari nell'ambito del ruolo unico del personale non dirigenziale per far fronte alle esigenze operative dell'amministrazione regionale.

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE



Art.10
(Sistema di controllo interno)

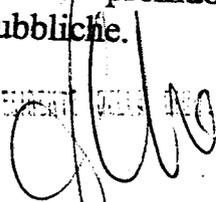
1. La giunta, nel rispetto dei principi dettati dal decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286 istituisce ed organizza un sistema di controllo interno sul funzionamento e sulle attività delle proprie strutture, volto a garantire il pieno perseguimento delle finalità della presente legge.
2. Il sistema di controllo, operante anche ai fini del rilevamento di eventuali responsabilità, consta:
 - a) del controllo di regolarità amministrativa e contabile concernente la legittimità e la correttezza procedurale dell'azione amministrativa;
 - b) della valutazione e del controllo strategico concernente l'adeguatezza delle scelte compiute e dei risultati conseguiti in sede di attuazione dell'indirizzo politico-amministrativo;
 - c) del controllo di gestione, concernente l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa;
 - d) del controllo sostitutivo nei confronti dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti.
3. La disciplina organizzativa e di funzionamento del sistema di controllo avviene con il regolamento d'organizzazione adottato dalla giunta, anche sulla base delle disposizioni dettate dalla legge regionale in materia di bilancio e contabilità emanata ai sensi del decreto legislativo 28 marzo 2000, n.76, con riferimento al controllo di regolarità amministrativa e contabile e al controllo di gestione, nonché in relazione all'attività di valutazione e controllo strategico, ivi compresa la valutazione dei dirigenti ai sensi dell'articolo 20. La struttura preposta alla valutazione ed al controllo strategico di cui al precedente punto b) risponde direttamente al presidente della giunta.



CAPO III Dirigenza

Art. 11 (Ruolo della dirigenza)

1. E' istituito, presso la struttura organizzativa competente in materia di gestione del personale, il ruolo del personale dirigente nel quale sono iscritti tutti i dipendenti regionali con qualifica dirigenziale in servizio presso le strutture organizzative della giunta con rapporto di lavoro a tempo indeterminato secondo le fasce di appartenenza previste dalle disposizioni previgenti.
2. Il ruolo è articolato in due fasce, ai fini del trattamento economico e del conferimento degli incarichi di direzione delle strutture organizzative. Nella seconda fascia sono inseriti i dipendenti regionali che abbiano acquisito la qualifica di dirigente a seguito di concorso per esami o dell'applicazione di specifiche disposizioni legislative e i dirigenti reclutati attraverso i meccanismi di accesso di cui all'art. 12. Nella prima fascia sono inseriti i dirigenti della seconda fascia che abbiano ricoperto, per un periodo pari almeno a cinque anni, incarichi di direzione di dipartimento o di direzioni regionali, senza essere incorsi nelle misure applicabili, ai sensi della vigente normativa in materia di responsabilità dei dirigenti, nelle ipotesi di valutazione negativa con i sistemi e le garanzie determinati in conformità ai principi dettati dal decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.
3. Non sono inseriti nel ruolo i dirigenti esterni all'amministrazione regionale assunti con contratto a tempo determinato, ovvero i soggetti in posizione di comando o fuori ruolo.
4. Le modalità di costituzione e di tenuta del ruolo, articolato in modo da garantire la necessaria specificità tecnica, sono dettate dal regolamento d'organizzazione.
5. La struttura organizzativa competente in materia di gestione del personale cura una banca dati informatica contenente i dati dei curricula, compresi quelli professionali, dei singoli dirigenti regionali, al fine di promuovere la mobilità e l'interscambio degli stessi tra le amministrazioni pubbliche.



6. Il dirigente preposto alla struttura organizzativa o che ricopre la posizione individuale di livello più elevato è, limitatamente alla durata dell'incarico, sovraordinato al dirigente preposto alla struttura organizzativa o che ricopre posizione individuale di livello inferiore.
7. I dirigenti appartenenti al ruolo, ai quali non sia conferito un incarico di direzione di strutture organizzative ovvero che non ricoprano posizioni individuali, sono posti a disposizione della struttura organizzativa competente in materia di personale ai fini dello svolgimento di funzioni di studio e ricerca o di altri incarichi specifici su richiesta delle strutture regionali che vi abbiano interesse, fatte salve le disposizioni della normativa vigente in caso di eccedenza del personale con qualifica dirigenziale.



Art. 12

(Accesso alla seconda fascia del ruolo della dirigenza)

1. L'accesso alla seconda fascia del ruolo della dirigenza avviene sulla base della programmazione del fabbisogno di cui all'articolo 7, e nel rispetto dei principi indicati all'articolo 2, a seguito di concorso per esami.
2. Per l'ammissione è richiesto in ogni caso il possesso dei seguenti requisiti:
 - a) diploma di laurea, attinente al posto messo a concorso;
 - b) cinque anni di servizio effettivo, maturato in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il diploma di laurea, nell'amministrazione regionale o in altre amministrazioni pubbliche ovvero l'aver ricoperto incarichi dirigenziali o equiparati in altre strutture, pubbliche o private, per almeno cinque anni.
3. Nel rispetto delle disposizioni di cui al presente articolo e della normativa vigente, la disciplina per l'accesso alla seconda fascia del ruolo della dirigenza, ivi comprese le procedure concorsuali, è dettata con il regolamento d'organizzazione.

Il PRESIDENTE



Art. 13
(Direzione dei dipartimenti)

1. Il direttore dipartimentale di cui al comma 2 dell'articolo 7, sulla base degli indirizzi e delle direttive impartite dagli organi di governo, svolge tutte le funzioni finalizzate a garantire la gestione organica ed integrata di direzioni regionali relative a materie omogenee, ed esercita, altresì, la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, compresa l'adozione di tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno. In particolare:
- a) formula proposte ed esprime pareri agli organi di governo, nelle materie di sua competenza;
 - b) si raccorda con gli assessorati di riferimento per quanto concerne le materie oggetto di specifica delega politica in relazione agli indirizzi ed alle direttive emanate dagli organi di governo;
 - c) cura la pianificazione strategica, l'attuazione dei piani, dei programmi e delle direttive generali definite dall'organo politico; attribuiscono ai dirigenti sottordinati gli incarichi e le relative responsabilità di specifici progetti e gestioni; definisce gli obiettivi che i dirigenti devono perseguire attribuendo le relative risorse umane finanziarie e materiali;
 - d) cura la gestione del cambiamento organizzativo, l'auditing interno ed il controllo di qualità;
 - e) adotta gli atti e i provvedimenti amministrativi, secondo la tipologia definita nel regolamento d'organizzazione, ed esercita i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella propria competenza, salvo quelli delegati agli altri dirigenti;
 - f) dirige, coordina e controlla l'attività dei dirigenti preposti alle direzioni regionali anche con potere sostitutivo in caso di inerzia, e propone l'adozione, nei confronti degli stessi delle misure di cui all'articolo 20;
 - g) conferisce gli incarichi di direzione a livello dirigenziale delle strutture organizzative di base e delle loro eventuali articolazioni, nonché quelli inerenti alle posizioni individuali o di staff;
 - h) promuove e resiste alle liti ed ha il potere di conciliare e transigere, salvo delega ai dirigenti sottordinati;
 - i) richiede direttamente pareri agli organi esterni all'amministrazione, salvo quanto disposto dall'articolo 4 comma 1 lettera f), e risponde ai rilievi dell'organo di controllo sugli atti di competenza;

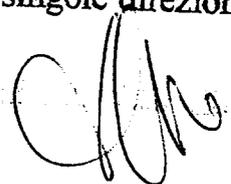
- j) svolge le attività di organizzazione e gestione del personale e di gestione dei rapporti sindacali e di lavoro;
 - k) decide sui ricorsi gerarchici contro gli atti ed i provvedimenti amministrativi non definitivi dei dirigenti sottordinati;
 - l) cura i rapporti con gli uffici dell'unione europea ed organismi internazionali nelle materie di competenza secondo le specifiche direttive dell'organo politico sempre che tali rapporti non siano espressamente affidati ad apposito ufficio od organo.
2. Gli atti ed i provvedimenti adottati dai direttori dipartimentali di cui al presente articolo, non sono suscettibili di ricorso gerarchico.
 3. Il regolamento d'organizzazione, in attuazione dei principi indicati dal presente articolo, individua le specifiche competenze dei singoli dipartimenti.



Art. 14

(Direzioni regionali ed altre strutture a responsabilità dirigenziale)

1. I direttori delle direzioni regionali, nell'ambito delle proprie competenze individuate dal regolamento d'organizzazione, dagli atti di organizzazione, dai provvedimenti di conferimento degli incarichi e dal contratto individuale di lavoro, esercitano tra l'altro, i seguenti compiti :
 - a) si raccordano con l'assessorato di riferimento per quanto concerne le materie oggetto di specifica delega politica in relazione agli indirizzi ed alle direttive emanate dagli organi di governo;
 - b) formulano proposte ed esprimono pareri al competente direttore di dipartimento per la definizione degli atti di competenza dello stesso;
 - c) curano le attività di competenza delle rispettive direzioni regionali adottando i relativi atti ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;
 - d) adottano gli atti relativi all'organizzazione degli uffici di livello dirigenziale interni alle rispettive direzioni regionali;
 - e) svolgono tutti gli altri compiti ad essi assegnati o delegati dal direttore dipartimentale ;
 - f) dirigono, controllano e coordinano l'attività delle strutture che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;
 - g) provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate.
2. I compiti dei dirigenti preposti alle strutture organizzative di base ed alle loro eventuali articolazioni sono disciplinati dal regolamento d'organizzazione, dai provvedimenti di conferimento degli incarichi e dai contratti individuali, ovvero, sono attribuiti dai direttori delle direzioni regionali.
3. I dirigenti che ricoprono posizioni individuali svolgono funzioni di staff od assolvono i compiti di direzione di programmi e progetti finalizzati al perseguimento di determinati obiettivi espressamente indicati nel provvedimento di individuazione, nonché gli altri compiti ad essi delegati.
4. Il regolamento d'organizzazione, in attuazione dei principi indicati dal presente articolo, individua le specifiche competenze delle singole direzioni regionali.



Art.15
(Delega tra dirigenti)

1. Il direttore dipartimentale può, con apposito provvedimento, delegare ai direttori delle direzioni regionali comprese nel dipartimento l'emanazione di atti di propria competenza.
2. L'atto di conferimento della delega contiene l'esatta specificazione delle attribuzioni delegate e le eventuali direttive, stabilisce i limiti e la durata della delega stessa e viene pubblicato sul bollettino ufficiale della regione.
3. Il delegante non può esercitare in costanza di delega le attribuzioni delegate.
4. Il delegato non può sub-delegare le attribuzioni oggetto della delega ed è responsabile degli atti adottati e dei compiti assolti in attuazione della delega e dei loro effetti.
5. Gli atti emanati dal delegato non sono impugnabili con ricorso al delegante e sono soggetti allo stesso regime dei controlli previsto per gli atti emanati dal titolare.
6. Il delegante può, in qualsiasi momento, revocare la delega con le stesse modalità di forma previste per l'atto di conferimento della delega stessa. Il rapporto di delega cessa, inoltre, quando muta il delegante o il delegato.
7. Il regolamento d'organizzazione può prevedere altri ambiti di delega tra dirigenti nel rispetto dei principi definiti nel presente articolo.



Art. 16

(Conferimento degli incarichi dirigenziali e trattamento economico)

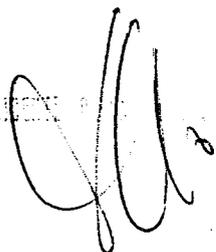
1. L'incarico di direttore di dipartimento è conferito dalla giunta, con contratto a tempo determinato per la durata massima di cinque anni la cui scadenza non può oltrepassare quella di scadenza del mandato degli organi di governo, a soggetti appartenenti alla prima fascia del ruolo della dirigenza dotati di professionalità, capacità ed attitudini adeguate ai compiti da assolvere, secondo quanto stabilito dal regolamento d'organizzazione.
2. Il conferimento od il rinnovo dell'incarico di cui al comma precedente viene effettuato entro 90 giorni dalla data d'insediamento del presidente della giunta regionale. Fino a tale conferimento o rinnovo s'intendono prorogati gli incarichi precedentemente conferiti.
3. L'incarico di direttore della direzione regionale è conferito dalla giunta a soggetti appartenenti al ruolo della dirigenza, nel rispetto dei vincoli di cui al successivo comma 5, dotati di professionalità, capacità, ed attitudini adeguate ai compiti da assolvere, secondo quanto stabilito dal regolamento d'organizzazione.
4. Gli altri incarichi dirigenziali sono conferiti dai direttori dipartimentali a soggetti appartenenti alla seconda fascia del ruolo della dirigenza sulla base della professionalità e delle attitudini richieste dai compiti da assolvere anche in relazione ai risultati conseguiti in incarichi precedenti, tenendo conto della natura e dei programmi da realizzare oltre che del principio della rotazione degli incarichi. Al conferimento degli incarichi ed al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'art. 2103, primo comma, del codice civile in relazione all'equivalenza delle mansioni.
5. Gli incarichi di cui al precedente comma 3 sono conferiti a dirigenti della prima fascia del ruolo di cui all'art. 11 o, in misura non superiore ad un terzo, a dirigenti della seconda fascia del medesimo ruolo;
6. Gli incarichi di cui ai commi 3 e 4 sono conferiti con contratto a tempo determinato per un periodo non inferiore a due anni e non superiore a sette ed è rinnovabile. Con il contratto individuale sono definite le specifiche competenze ai sensi dell'articolo 14, la durata dell'incarico ed il relativo trattamento economico.

7. Gli incarichi dirigenziali di cui ai commi precedenti possono essere conferiti con contratto a tempo determinato, e con le medesime procedure, entro il limite del 5 per cento dei dirigenti appartenenti alla prima fascia del ruolo unico e del 5 per cento di quelli appartenenti alla seconda fascia, a persone esterne di particolare e comprovata qualificazione professionale, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati o aziende pubbliche e private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali o equiparate, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro.
8. Per gli incarichi di cui ai commi 1 e 3 è stabilito con contratto individuale il trattamento economico fondamentale, che assume come parametro di base i valori economici massimi contemplati dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, e il trattamento economico accessorio collegato al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione ed ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione. Per gli incarichi di cui al comma 4 il trattamento economico è stabilito dai contratti collettivi di lavoro. Per gli incarichi a persone esterne di cui al comma 7 il trattamento economico è stabilito nei contratti individuali in analogia a quello definito dal contratto collettivo di lavoro per i dirigenti interni, integrato, ove ritenuto necessario per la temporaneità del rapporto e per le condizioni di mercato relative a specifiche competenze professionali, da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, definita in sede di contrattazione collettiva integrativa se riferita ad incarichi di staff, di direzione di strutture organizzative di base o loro eventuali articolazioni.
9. Per il periodo di durata dell'incarico dirigenziale ai sensi del precedente comma 7, ^{dipendenti} i dirigenti provenienti dalle altre pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.
10. Ai sensi dell'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo, il trattamento economico remunera tutte le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti in base alla presente legge, nonché qualsiasi incarico ad essi comunque conferito dall'amministrazione regionale o su designazione della stessa. I compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'amministrazione regionale e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza così come i compensi spettanti in base a norme speciali.
11. Gli incarichi di cui al presente articolo sono revocati nei casi di cui all'articolo 20.
12. I provvedimenti di conferimento e di revoca degli incarichi di cui al presente articolo sono pubblicati sul bollettino ufficiale della regione.

Art. 17
(Funzioni vicarie)

1. Con il conferimento degli incarichi di cui all'articolo 16, sono individuati, fra i direttori delle direzioni regionali, quelli designati ad esercitare le funzioni vicarie in caso di assenza o di impedimento dei direttori di dipartimento, e, fra i dirigenti delle strutture organizzative di base, quelli designati ad esercitare le funzioni vicarie in caso di assenza o impedimento del direttore della direzione regionale.
2. In caso di assenza o impedimento degli altri dirigenti, le funzioni sostitutive sono esercitate dal direttore della direzione regionale competente

IL PRESIDENTE



Art. 18
(Definitività degli atti e responsabilità dei dirigenti)

1. Gli atti emanati dai direttori di dipartimento sono definitivi.
2. Gli atti emanati dai dirigenti di cui all'articolo 14 non sono definitivi, salvo che la legge non disponga diversamente o siano emanati su delega del direttore di dipartimento ai sensi dell'articolo 15.
3. I dirigenti sono responsabili dei risultati della attività amministrativa e gestionale e della realizzazione degli obiettivi e dei progetti assegnati, incluse le decisioni organizzative e di gestione del personale, secondo le direttive degli organi di governo, ferma restando la responsabilità sotto il profilo penale, civile, amministrativo, contabile e disciplinare prevista dalla normativa vigente.

Il Dirigente



Art. 19
(Controllo sostitutivo e annullamento d'ufficio)

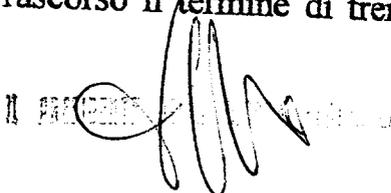
1. Nel rispetto dell'articolo 4, comma 4, gli organi di governo esercitano il controllo sostitutivo nei confronti dei direttori di dipartimento, in caso di inerzia, ritardo o grave inosservanza delle direttive, tali da determinare pregiudizio per l'interesse pubblico, previa diffida ad adempiere entro un termine prefissato, ed a seguito dell'inutile decorso del termine, attraverso la nomina di un commissario ad acta scelto tra i soggetti inseriti nella prima fascia del ruolo dei dirigenti.
2. Nei confronti degli altri dirigenti il controllo sostitutivo è esercitato direttamente dal direttore di dipartimento, fermo restando l'annullamento d'ufficio ai sensi del comma 5.
3. Nei confronti dei responsabili dei procedimenti il controllo sostitutivo è esercitato dal dirigente che ha proceduto alla individuazione del responsabile stesso.
4. A seguito dell'esercizio del controllo sostitutivo si procede all'accertamento delle relative responsabilità, anche al fine della valutazione di cui all'articolo 20.
5. La giunta esercita il potere di annullamento degli atti dei direttori di dipartimento esclusivamente per motivi di legittimità, tali da determinare grave pregiudizio per l'interesse pubblico, previa diffida a provvedere, ed a seguito dell'inutile decorso del termine. Per gli atti non definitivi dei dirigenti di cui all'art. 14, impugnati con ricorso gerarchico, il potere di annullamento di cui al presente comma può essere esercitato esclusivamente a seguito della decisione in ordine al ricorso stesso, adottata dal competente direttore di dipartimento.



Art. 20
(Valutazione dei dirigenti)

1. I dirigenti di cui agli articoli 13 e 14, sono valutati, di norma, con periodicità annuale in relazione alle rispettive competenze, sulla base dei risultati dei controlli di cui all'articolo 10, con specifico riferimento al controllo di gestione, ed in coerenza con quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali di lavoro .
2. L'atto di valutazione dei dirigenti di cui all'articolo 13 è adottato, in unica istanza, dalla giunta, su proposta del presidente, sulla base di apposita istruttoria della struttura competente per la valutazione e il controllo strategico.
3. L'atto di valutazione dei dirigenti di cui all'articolo 14 è adottato, in prima istanza, dal dirigente immediatamente sovraordinato ed, in seconda istanza, dal dirigente sovraordinato al valutatore di prima istanza. La valutazione di seconda istanza del direttore della direzione regionale è effettuata dalla giunta.
4. I risultati negativi dell'attività amministrativa e gestionale o il mancato raggiungimento degli obiettivi comportano per il dirigente la revoca dell'incarico e la destinazione ad altro incarico.
5. In caso di ripetuta valutazione negativa o di grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi di governo il dirigente può essere escluso, previa contestazione e contraddittorio, dal conferimento di ulteriori incarichi di livello dirigenziale corrispondente a quello revocato per un periodo non inferiore a due anni. Nei casi di maggiore gravità, l'amministrazione regionale può recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del codice civile e dei contratti collettivi.
6. Con il regolamento d'organizzazione vengono stabilite le procedure della valutazione e viene garantito ai dirigenti interessati il diritto di partecipazione al procedimento di valutazione, anche attraverso la presentazione di memorie, documenti ed altri elementi utili per la valutazione, nonché la comunicazione dell'inizio del procedimento stesso al fine di prendere visione degli atti del procedimento.
7. I provvedimenti di cui al comma 5 sono adottati previo conforme parere del comitato dei garanti di cui all'articolo 21. Trascorso il termine di trenta giorni si prescinde da tale parere.

IL PRESIDENTE



Art.21
(Comitato dei garanti)

1. E' istituito il comitato dei garanti di seguito denominato "comitato".
2. Il comitato è costituito con decreto del presidente della giunta ed è composto:
 - a) da un magistrato della corte dei conti, con esperienza nel controllo di gestione, con funzioni di presidente, designato dal presidente della corte dei conti;
 - b) da un dirigente, eletto dagli appartenenti al ruolo della dirigenza con le modalità stabilite dalla giunta regionale con il regolamento d'organizzazione;
 - c) da un esperto designato dalla giunta regionale scelto tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico.
3. Il comitato ha il compito di esprimere il parere ai sensi del comma 7 dell'articolo 20; resta in carica tre anni e non è rinnovabile.
4. Il comitato può essere costituito in collaborazione con il consiglio regionale e con gli altri enti presenti nel territorio regionale facenti parte del comparto regioni - enti locali, previa stipula di una apposita convenzione. In tale ultimo caso, la convenzione stessa deve disciplinare la elezione del dirigente tra i dirigenti degli enti partecipanti e le modalità di scelta dell'esperto di cui al comma 2, lettera c) al fine della composizione del comitato medesimo.
5. Il funzionamento del comitato è disciplinato dal regolamento d'organizzazione.

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE



ca

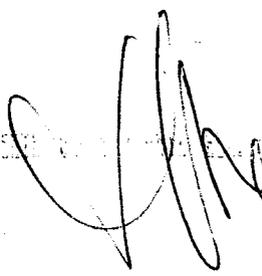
CAPO IV
Disposizioni in materia di ordinamento del personale

Art. 22
(Accesso all'impiego regionale)

1. L'accesso all'impiego regionale avviene, sulla base della programmazione del fabbisogno, nel rispetto dei principi indicati all'articolo 2, mediante:
 - a) procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno e che tengano conto di quanto previsto dall'articolo 6, comma 12 della legge 127/97 con riferimento a particolari profili e figure professionali;
 - b) avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le figure professionali per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti prescritti per specifiche professionalità;
 - c) chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento formate dalle persone disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68 .

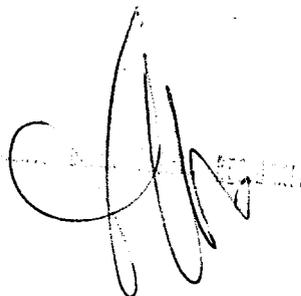
2. La disciplina per l'accesso alle qualifiche non dirigenziali, ivi comprese le procedure concorsuali, è dettata nel regolamento d'organizzazione nel rispetto delle disposizioni di cui al comma 1 e della normativa vigente.

Il Presidente



Art. 23
(Codice di comportamento)

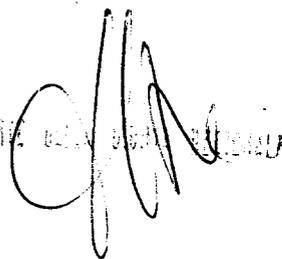
1. Al fine di assicurare la correttezza, l'indipendenza e l'imparzialità dei comportamenti e disciplinare i conflitti di interesse, la giunta, adotta un codice di comportamento dei dipendenti regionali, ai sensi dell'articolo 58 bis, comma 5, del decreto legislativo, nel rispetto degli istituti della partecipazione sindacale e sentite le associazioni dei consumatori.



Art.24
(Responsabilità e doveri dei dipendenti)

1. I dipendenti sono responsabili sotto il profilo penale, civile, amministrativo, contabile e disciplinare secondo la normativa vigente.
2. In armonia con la legislazione vigente ed in attuazione a quanto disposto dal comma 1, sono stabiliti con il regolamento d'organizzazione:
 - a) la disciplina della responsabilità del procedimento amministrativo;
 - b) gli ambiti di svolgimento delle mansioni ordinarie del personale regionale e l'eventuale svolgimento di quelle superiori;
 - c) le modalità di applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - d) l'istituzione del collegio arbitrale e relativa disciplina.

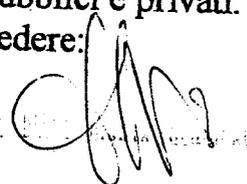
IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE



Art.25

(Formazione ed aggiornamento del personale. Istituzione dell'agenzia per lo sviluppo delle amministrazioni pubbliche)

1. In attuazione di quanto disposto dall'articolo 2, comma 3 e ai sensi dell'articolo 194, comma 5, della legge regionale 6 agosto 1999, n. 14, la regione promuove la costituzione di una associazione denominata "Agenzia per lo sviluppo delle amministrazioni pubbliche", di seguito denominata ASAP, quale strumento di innovazione organizzativa, formazione, aggiornamento, qualificazione e perfezionamento del personale dipendente della regione e degli enti locali.
2. L'ASAP viene costituita nella forma di associazione riconosciuta e acquista personalità giuridica di diritto privato.
3. Possono far parte dell' ASAP gli enti locali ed altri enti pubblici, nonché le associazioni di enti locali, istituti e centri di formazione pubblici, e le relative modalità di partecipazione sono stabilite nello statuto.
4. Per la realizzazione di quanto stabilito al comma 1, l'ASAP persegue le seguenti finalità:
 - a) gestisce e sperimenta nuove modalità formative e promuove l'innovazione amministrativa e la modernizzazione delle amministrazioni anche sul versante dell'informazione e della comunicazione;
 - b) valuta le offerte di ricerca, formazione e consulenza presentate da soggetti terzi e la loro rispondenza ai loro fabbisogni effettivi;
 - c) assiste le amministrazioni regionale e locali nelle attività da esse svolte per la innovazione delle strutture organizzative, ed, in particolare, per la promozione culturale ed educativa, per l'informazione e la comunicazione interna ed esterna e per la predisposizione di studi sul piano giuridico ed amministrativo di particolare rilevanza;
 - d) concorre alla preparazione e all'aggiornamento dei cittadini residenti nel territorio regionale interessati alla carriere giudiziarie e forensi;
 - e) svolge ogni altra attività, coerente con le finalità sopra indicate, ad essa devoluta mediante convenzione dalla regione o da altri associati o soggetti esterni.
5. L'ASAP, per il perseguimento delle finalità istituzionali, promuove o partecipa ad associazioni, società o consorzi, nonché stipula accordi di programma, convenzioni e contratti con istituti, università e soggetti pubblici e privati.
6. Lo statuto dell'ASAP deve, tra l'altro, prevedere:





- a) che possano partecipare all'associazione: enti locali della regione, enti pubblici e società a partecipazione e controllo pubblico, anche operanti fuori dal territorio regionale, la cui finalità istituzionale o il cui soggetto sociale siano affini, strumentali o complementari a quelli dell'ASAP;
 - b) che l'oggetto sociale sia coerente con le finalità delle attività di cui ai commi 4 e 5;
 - c) la composizione ed i compiti degli organi;
 - d) la possibilità di mantenere come articolazioni organizzative funzionali interne, compatibilmente con le nuove esigenze organizzative, le attuali gestioni riferite agli istituti A.C. Jemolo, I.R.FO.D. e Montecelio;
 - e) che la nomina del presidente sia effettuata su designazione della regione ai sensi del comma 8 e 9.
7. In aggiunta alle attività istituzionali previste dallo statuto, l'ASAP può svolgere, con contabilità separata e con vincolo dell'equilibrio della relativa gestione, attività formative e di consulenza per conto terzi.
 8. La giunta regionale è autorizzata a compiere, nel rispetto delle condizioni di cui al presente articolo, tutti gli atti esecutivi necessari per rendere operante la partecipazione della regione all'ASAP e, in particolare, a stipulare l'atto costitutivo e a sottoscrivere gli eventuali accordi tra gli associati relativi all'esercizio dei reciproci diritti e doveri.
 9. La regione è rappresentata nell'assemblea dell'ASAP dal presidente della giunta regionale, ovvero dall'assessore competente in materia di personale da lui delegato. La regione si riserva di designare il presidente dell'ASAP come stabilito dall'atto costitutivo e dallo statuto dell'ASAP stessa. Tale nomina è effettuata dal presidente della giunta, su designazione della stessa, entro il termine perentorio di sessanta giorni precedenti alla scadenza dei relativi organi. Trascorso inutilmente tale termine si provvede in via sostitutiva a norma dell'articolo 2, comma 4 della legge regionale 3 febbraio 1993, n.12.
 10. Per lo svolgimento delle attività dell'ASAP è istituito un fondo denominato.....
 11. Il fondo è utilizzato sulla base di uno specifico programma triennale redatto dall'ASAP in coerenza con le linee di programmazione regionale.

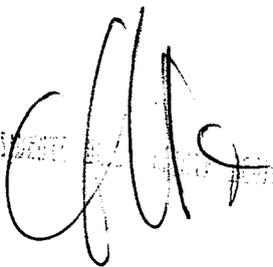
Il presidente



Art. 27

(Nomine e designazioni di competenza regionale non riservate al consiglio)

1. Con il regolamento di organizzazione verranno disciplinate le procedure e gli eventuali compensi di natura economica relativi alle nomine ed alle designazioni di competenza dell'amministrazione regionale, non riservate al consiglio, di dipendenti regionali e di esperti esterni quali collaudatori e componenti di commissioni di concorso e di esame, di consulte, di comitati e di organismi collegiali comunque denominati, nonché le procedure per il conferimento di altri incarichi in rappresentanza della regione. Verranno altresì disciplinate le procedure per il rilascio dell'autorizzazione ai dipendenti regionali per l'espletamento di incarichi, temporanei ed occasionali, conferiti da altre amministrazioni pubbliche ovvero da enti o soggetti privati. Il regolamento di organizzazione potrà prevedere anche l'istituzione di appositi albi per l'iscrizione degli esperti.

Il ~~PROVVISORIO~~ 

6

CAPO V
Disposizioni finali e transitorie

Art.28
(Disposizioni previgenti sulle competenze degli organi di governo)

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, le disposizioni previgenti che conferiscono agli organi di governo l'adozione di atti di gestione e di atti o provvedimenti amministrativi di cui all'articolo 4 comma 3, si intendono nel senso che la relativa competenza spetta ai dirigenti.

IL PRESIDENTE




Art.29
(Regolamento d'organizzazione)

1. In conformità ai principi di cui al decreto legislativo n. 29/1993 e in attuazione delle disposizioni di cui alla presente legge, la giunta emana il regolamento d'organizzazione che disciplina:
- a) l'organizzazione delle competenze del segretariato generale e delle strutture di diretta collaborazione con gli organi di governo di cui all'articolo 8, dei dipartimenti, delle direzioni regionali, delle strutture organizzative di base e delle posizioni dirigenziali individuali di cui all'articolo 7, comma 4, oltre che delle strutture organizzative esterne di cui al medesimo articolo, comma 8;
 - b) le dotazioni organiche di cui all'articolo 9 ;
 - c) il sistema dei controlli di cui all'articolo 10;
 - d) le modalità d'accesso alla seconda fascia del ruolo della dirigenza di cui all'articolo 12 ;
 - e) le modalità di costituzione e tenuta del ruolo della dirigenza di cui all'articolo 11;
 - f) le modalità ed i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali di cui all'articolo 16;
 - g) le procedure di valutazione dei dirigenti di cui all'articolo 20;
 - h) il funzionamento del comitato dei garanti di cui all'articolo 21;
 - i) l'accesso all'impiego regionale di cui all'articolo 22 e le relative modalità e procedure concorsuali;
 - j) le responsabilità e dei dipendenti ed i relativi procedimenti disciplinari, nonché l'istituzione del collegio arbitrale di cui all'articolo 24;
 - k) i criteri e le modalità di iscrizione agli albi professionali di cui all'articolo 26.
 - l) procedure per le nomine di competenza regionale non riservate al consiglio di cui all'articolo 27;
 - m) ogni altra regolamentazione dell'organizzazione e dell'impiego regionale in attuazione del decreto legislativo che si rendesse opportuna per dare completezza alla disciplina organizzativa;

Il Sindaco



bu

Art. 30
(Differimento dell'efficacia)

1. Entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, la giunta adotta il regolamento d'organizzazione di cui all'articolo 29 .
2. L'efficacia delle disposizioni della presente legge che necessitano del regolamento di cui all'articolo 29, è differita alla data di entrata in vigore del regolamento stesso. Fino a tale data si continuano ad applicare le disposizioni vigenti in ogni singola materia.
3. Per l'organizzazione amministrativa del consiglio regionale le vigenti disposizioni continuano ad applicarsi fino all'entrata in vigore delle specifiche norme di cui all'art. 1, comma 3 della presente legge.
4. Il regolamento d'organizzazione può essere modificato con le stesse procedure con cui è stato adottato.



Art. 31
(Disposizione finale)

1. Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente legge con il regolamento d'organizzazione può essere data attuazione alle disposizioni di cui al decreto legislativo, in conformità ai principi stabiliti dagli articoli 2 e 3 della presente legge.

IL PRESIDENTE



Art. 32
(Norme transitorie)

1. Nella fase di prima attuazione della presente legge il limite riferito alla prima fascia previsto dal comma 7 dell'articolo 16 è elevato al 30 per cento.
2. Con l'entrata in vigore della presente legge i dipartimenti regionali e le strutture ad essi equiparate, istituiti ai sensi dell'articolo 15 della legge regionale 1 luglio 1996, n. 25, assumono la denominazione di "direzione regionale", mantenendo le competenze attualmente attribuite fino all'entrata in vigore del regolamento di organizzazione.



Art.33
(Abrogazioni)

1. Sono abrogate, in particolare le seguenti leggi :
 - a) legge regionale 18 maggio, 1992 n.35;
 - b) legge regionale 1 luglio 1996, n.25;
 - c) legge regionale 25 luglio 1996, n. 27;
 - d) articolo 10 della legge regionale 12 gennaio 2001, n.2;
 - e) articolo 54 della legge regionale 10 maggio 2001, n. 10;

2. Le leggi regionali 3 gennaio 1989, n.1, 11 luglio 1987, n.40 e la legge regionale 25 maggio 1989, n.27, sono abrogate con effetto dalla data di costituzione dell' ASAP di cui all'articolo 25. Le risorse umane, finanziarie, strumentali, rispettivamente degli istituti A.C. Jemolo, I.R.FO.D. e Montecelio confluiscono nell'ASAP. L'ASAP subentra in tutti i rapporti giuridici discendenti dalle gestioni dei suddetti istituti.

