Testo a fronte

Legge regionale 20 dicembre 2012, n. 66

Istituzione dell'Azienda regionale per lo sviluppo dell'agricoltura e disposizioni in materia di sviluppo dell'agricoltura

Progetto di legge n. 364/10^

"Modifica della legge 66 del dicembre 2012 di armonizzazione alle integrazioni legge 5 del 2016 "

Legge regionale 20 dicembre 2012, n. 66 Istituzione dell'Azienda regionale per lo sviluppo dell'agricoltura e disposizioni in materia di sviluppo dell'agricoltura.	**Progetto di legge n. 364/10^** Modifica della legge 66 del dicembre 2012 di armonizzazione alle integrazioni legge 5 del 2016.
Articolo 10 *(Personale)* 1. La pianta organica dell'Azienda è coperta mediante il personale: a) transitato dall'Agenzia regionale per lo sviluppo ed i servizi in agricoltura, in liquidazione, ad esclusione: 1) soppresso; 2) delle unità addette alle attività ed ai servizi inerenti il patrimonio afferente il Polo Soprassuoli boschivi, per il quale valgono le disposizioni di cui all'articolo 11, comma 12; b) trasferito o comandato dalla Regione Calabria, su domanda o d'ufficio; 2. Qualora lo richiedano esigenze connesse alla organizzazione funzionale dell'Azienda, non soddisfatte attraverso la formazione della pianta organica ai sensi del comma 1, il direttore generale può proporre alla Giunta regionale il trasferimento di altro personale dall'Azienda regionale per lo sviluppo ed i servizi in agricoltura, in liquidazione. 3. Ciascun dipendente comunque transitato alle	**Articolo 10** *(Personale)* 1. La pianta organica dell'Azienda è coperta mediante il personale: a) transitato dall'Agenzia regionale per lo sviluppo ed i servizi in agricoltura, in liquidazione, ad esclusione: 1) soppresso; 2) delle unità addette alle attività ed ai servizi inerenti il patrimonio afferente il Polo Soprassuoli boschivi, per il quale valgono le disposizioni di cui all'articolo 11, comma 12; b) trasferito o comandato dalla Regione Calabria, su domanda o d'ufficio; 2. Qualora lo richiedano esigenze connesse alla organizzazione funzionale dell'Azienda, non soddisfatte attraverso la formazione della pianta organica ai sensi del comma 1, il direttore generale può proporre alla Giunta regionale il trasferimento di altro personale dall'Azienda regionale per lo sviluppo ed i servizi in agricoltura, in liquidazione. 3. Ciascun dipendente comunque transitato alle

dipendenze dell'Azienda rimane sottoposto al regime contrattuale in essere al momento della approvazione della presente legge, e permane nel proprio stato giuridico ed economico. 4. Sin dall'adozione dell'atto aziendale provvisorio di cui all'articolo 7, comma 3, e dalla prima regolamentazione organica, gli incarichi di tutto il personale di cui ai commi 1 e 2 sono attribuiti in base alla nuova organizzazione dell'Azienda, fatti salvi i diritti e le qualifiche proprie del personale stesso. 5. Sino all'approvazione dell'atto aziendale definitivo, **~~e comunque fino alla conclusione delle procedure di liquidazione dell'ARSSA disposte con legge regionale 11 maggio 2007, n. 9~~**, l'Azienda non può procedere a qualsiasi tipo di assunzione, ovvero di trasformazione o modificazione dei rapporti di lavoro in essere. Solo successivamente, è possibile procedere alla copertura dei fabbisogni di personale ed alla sostituzione del personale cessato dal servizio, secondo le percentuali stabilite dalla legislazione vigente in materia di turn over e compatibilmente con le risorse finanziarie assegnate	dipendenze dell'Azienda rimane sottoposto al regime contrattuale in essere al momento della approvazione della presente legge, e permane nel proprio stato giuridico ed economico. 4. Sin dall'adozione dell'atto aziendale provvisorio di cui all'articolo 7, comma 3, e dalla prima regolamentazione organica, gli incarichi di tutto il personale di cui ai commi 1 e 2 sono attribuiti in base alla nuova organizzazione dell'Azienda, fatti salvi i diritti e le qualifiche proprie del personale stesso. 5. Sino all'approvazione dell'atto aziendale definitivo, l'Azienda non può procedere a qualsiasi tipo di assunzione, ovvero di trasformazione o modificazione dei rapporti di lavoro in essere. Solo successivamente, è possibile procedere alla copertura dei fabbisogni di personale ed alla sostituzione del personale cessato dal servizio, secondo le percentuali stabilite dalla legislazione vigente in materia di turn over e compatibilmente con le risorse finanziarie assegnate