

L.R. 7 agosto 2002, n. 31.

Misure organizzative di razionalizzazione e di contenimento della spesa per il personale.

Publicata nel B.U. Calabria 1° agosto 2002, n. 14, suppl. straord. 10 agosto 2002, n. 7.

In deroga a quanto previsto nella presente legge vedi l'*art. 10-bis, comma 1, L.R. 11 agosto 2004, n. 18.*

Capo I - Razionalizzazione e contenimento della spesa per il personale

Art. 1

Finalità.

1. Le disposizioni della presente legge sono volte ad assicurare l'adozione di adeguate misure, da parte degli Organi di Governo e degli Organi gestionali, con l'applicazione degli istituti di partecipazione sindacale previsti dalle vigenti disposizioni di legge o contrattuali, intese alla razionalizzazione ed ottimizzazione nell'impiego delle risorse umane ed alla riduzione della spesa sostenuta per il personale dipendente nel corso del triennio 2002-2004.
 2. Nel corso del triennio di cui al comma precedente la spesa sostenuta, per il personale dipendente deve presentare una riduzione dell'1% annuo computato con criterio di competenza e risultante dal conto consuntivo relativo all'esercizio finanziario 2001.
-

Art. 2

Contenimento delle assunzioni e piano triennale dei fabbisogni di personale.

1. Il piano triennale dei fabbisogni di personale sviluppa, in relazione al triennio considerato, la programmazione delle diverse assunzioni di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, sulla base, limitatamente al triennio 2002-2004, della verificata sussistenza dei presupposti di cui al comma 3.
2. L'atto di pianificazione triennale dei fabbisogni di personale deve essere adottato, dalla Giunta regionale, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, previa concertazione con le competenti organizzazioni sindacali.
3. Nel corso dell'esercizio finanziario 2002 e per il triennio di cui al precedente articolo le eventuali necessarie assunzioni di personale con rapporto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, sono ammesse, nell'ambito della pianificazione triennale e nell'osservanza della disciplina che regola il pubblico impiego, nonché del principio di riduzione della spesa complessiva di cui all'*art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449,*

subordinatamente alla verificata impossibilità di operare adeguate azioni di razionalizzazione ed ottimizzazione nell'impiego delle risorse umane e di introdurre idonee misure organizzative interne alle strutture richiedenti.

4. L'accertamento delle condizioni di cui al comma 3 è operato dalla Giunta regionale su proposta dell'Assessore al Personale che si avvale, a tal fine, delle strutture regionali competenti. La verifica di cui al presente comma deve, comunque, precedere l'adozione, la modifica o l'integrazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'*art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449*, e successive modificazioni ed integrazioni. Si applicano in ogni caso le disposizioni di cui al comma 6 del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*.

Art. 3

Misure diverse in materia di personale.

1. A fini di contenimento della spesa complessiva per il personale dipendente ai sensi dell'art. 1, la Giunta regionale individua gli strumenti organizzativi e normativi, la dotazione di risorse, gli organi competenti e le strutture organizzative di riferimento per la realizzazione delle seguenti misure:

a) ridefinizione dell'assetto organizzativo generale dell'Ente, sulla scorta dei seguenti principi:

- razionalizzazione delle strutture di massima dimensione ed eventuale loro riaggregazione per aree funzionali di attività;

- rideterminazione delle strutture organizzative intermedie e di base in funzione di tale razionalizzazione e loro ricomposizione nell'ambito delle unità organizzative di massima dimensione;

- introduzione di un adeguato sistema organizzativo evidenziante assetti strutturali in gruppo o in linea, mediante la previsione di unità organizzative deputate all'esercizio di funzioni finali o strumentali, rilevanti anche ai fini dell'attuazione del controllo economico della gestione;

b) revisione di tutti gli incarichi dirigenziali in atto, ai fini di una loro armonizzazione con la nuova struttura regionale ridefinita ai sensi della precedente lettera;

c) tendenziale riduzione degli incarichi dirigenziali in posizione di linea, loro limitazione alle effettive esigenze di gestione di strutture organizzative e riduzione del numero complessivo delle posizioni dirigenziali, mediante l'adozione di appositi meccanismi incentivanti forme di esodo assistito;

d) reimpostazione di tutti i processi amministrativi, funzionali ed erogativi al fine di conseguire adeguate economie procedurali e realizzare una conseguente liberazione di

risorse umane da ridestinare, ed economie finanziarie da reinvestire per altre finalità. Di tale attività razionalizzatrice è, in ogni caso, responsabile ciascun dirigente in funzione del relativo ambito di competenza. Per la reingegnerizzazione dei procedimenti e dei flussi di cui sopra, l'Amministrazione regionale può avvalersi di apposite prestazioni professionali rese da consulenti esterni, non sostitutive, comune, delle attività da rendersi ad opera dei competenti livelli dirigenziali, bensì quale mero supporto, ancorché qualificato, nella conduzione delle attività stesse;

e) introduzione di un adeguato sistema di pianificazione, controllo e valutazione dell'andamento gestionale, con particolare riguardo allo sviluppo di appositi strumenti di controllo economico e strategico della gestione, ai sensi delle disposizioni di cui al *decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286*;

f) elaborazione ed impiego di forme di gestione flessibile del rapporto di lavoro, tendenti alla riduzione del lavoro prestato a tempo pieno. Sarà disciplinato, nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa da condursi sulla base di appositi principi generali dettati con apposito atto d'indirizzo della Giunta, la forma del lavoro "ripartito" e del lavoro "a chiamata", ferma restando la facoltà d'introdurre ulteriori formule gestionali flessibili del rapporto di lavoro stesso;

g) ricerca, studio, impostazione e realizzazione di diffusi interventi di esternalizzazione di funzioni e di servizi, nei casi di comprovata economicità di gestione a fronte di un sostanziale mantenimento dei livelli quali-quantitativi di prestazioni rese, ovvero nelle ipotesi di recupero qualitativo o quantitativo nell'erogazione di servizi o nella prestazione di funzioni a parità dei relativi profili economici. Sono, in ogni caso, attentamente monitorate, ai fini di una loro tendenziale gestione esternalizzata, tutti i processi di gestione inerenti al riconoscimento dei trattamenti economici e previdenziali al personale dipendente, la conduzione delle attività di istruzione dei procedimenti di concessione di finanziamenti a soggetti terzi e la gestione delle attività complessivamente riconducibili alla realizzazione di opere pubbliche ed alla tutela ambientale, nonché agli interventi connessi;

h) razionalizzazione delle risorse economiche correlate all'impiego delle forme di gestione dei trattamenti accessori del personale dipendente, mediante l'adozione di comportamenti ed azioni volti a scongiurare dinamiche retributive riconosciute in assenza di reali ritorni di utilità e di efficienza dell'azione pubblica, nonché a contenere fenomeni di consolidamento diffuso del trattamento economico accessorio del personale dipendente al di fuori di reali esigenze produttive e/o di specifiche politiche di gestione delle risorse umane. Tali risorse, pertanto, dovranno orientativamente essere destinate, in ragione della loro natura, al perseguimento di obiettivi certi e misurabili, del raggiungimento dei quali sono chiamati a rispondere, in termini di utilizzo e di risultato, i competenti livelli dirigenziali;

i) realizzazione compiuta di un complessivo sistema di trasferimenti e deleghe di attribuzione in grado di effettivamente valorizzare il potenziale funzionale degli Enti locali, attraverso il completamento delle azioni in atto e l'attivazione di nuovi processi di trasferimento o delega. A tal fine i Dipartimenti regionali promuovono la ricognizione delle competenze delegabili o trasferibili, da realizzarsi anche mediante forme sperimentali e/o progetti speciali;

l) per il periodo massimo di due anni l'introduzione di appositi sistemi di spendita di professionalità interne, soprattutto dirigenziali, attraverso l'impiego dei quali la Regione può temporaneamente o parzialmente privarsi degli apporti professionali resi dai propri dipendenti a favore di altri soggetti pubblici, con oneri a carico degli utilizzatori. In vista dell'attuazione delle disposizioni di cui alla *legge regionale 12 agosto 2002, n. 34* gli oneri relativi al personale regionale utilizzato negli enti locali possono restare a carico della Regione ⁽³⁾;

m) attivazione di un adeguato sistema informativo interno-esterno, in grado di veicolare dati ed informazioni necessarie per l'assolvimento delle attività di competenza regionale, al fine di un sensibile recupero di produttività interna e di miglioramento dei tempi di raccolta, elaborazione e strutturazione dei dati.

2. Gli obiettivi correlati alle azioni di cui al comma precedente sono conseguiti mediante l'adozione di specifici atti di governo che individuino gli strumenti organizzativi e normativi, le dotazioni di risorse, gli organi competenti e le strutture organizzative di riferimento per la realizzazione delle misure di cui al comma 1.

3. Il conseguimento degli obiettivi di razionalizzazione e di contenimento di spesa di cui al presente articolo saranno valutati, per ciascun anno del triennio 2002-2004, quali elementi di riferimento principale per la valutazione delle prestazioni dirigenziali e per il conseguente riconoscimento economico correlato ai risultati conseguiti, anche in deroga ad ogni diversa disposizione vigente all'atto dell'entrata in vigore della presente legge.

4. In sede di prima applicazione della presente legge possono essere assunti, con contratto a tempo determinato e mediante specifica selezione preceduta da apposito avviso pubblico, cento giovani laureati con punteggio non inferiore a cento su centodieci da inquadrare nella categoria D3 ex ottava qualifica funzionale ⁽⁴⁾.

5. Dalla data di entrata in vigore della presente legge, è fatto divieto di procedere alla stipula di nuovi ed ulteriori contratti di fornitura di lavoro temporaneo ai sensi della *legge 24 giugno 1997, n. 196*, e successive modifiche ed integrazioni, nonché di avvalersi, con qualsiasi forma, di unità di personale dipendente da altre pubbliche Amministrazioni in assenza dei presupposti di cui al comma 1 dell'art. 2.

(3) Lettera così sostituita dall'art. 6, *L.R. 10 ottobre 2002, n. 39*. Il testo originario era così formulato: «l) introduzione di appositi sistemi di spendita di professionalità interne, soprattutto dirigenziali, attraverso l'impiego dei quali la Regione può temporaneamente o parzialmente privarsi degli apporti professionali resi dai propri dipendenti a favore di altri soggetti, pubblici o privati, con oneri a carico degli enti utilizzatori;».

(4) Comma così modificato dall'art. 10-bis, comma 4, *L.R. 11 agosto 2004, n. 18*.

Art. 4

Monitoraggio della spesa a titolo di personale dipendente.

1. Il Dipartimento Organizzazione e Personale formule, mensilmente, un elenco contenente le indicazioni relative al trattamento economico corrisposto al personale addetto ai servizi regionali, distinto per area contrattuale dirigenziale e non dirigenziale, con la specifica indicazione del numero delle unità di personale ripartito per categoria, profilo professionale e posizione economica. L'elenco è trasmesso, senza ritardo, al Dipartimento Bilancio e Finanze, unitamente alla richiesta di emissione dei titoli di pagamento delle retribuzioni. Ogni variazione dei dati contenuti nell'elenco di cui sopra deve essere espressamente motivata, con l'indicazione, per esteso, dei nominativi dei beneficiari dei provvedimenti paritetici, amministrativi o giurisdizionali esecutivi che presiedono la variazione del trattamento economico corrisposto rispetto al mese antecedente.
 2. Entro il mese di marzo di ciascun anno, il Segretario Generale o, in assenza il Dirigente Generale del Dipartimento Organizzazione e Personale ed il Dirigente del Dipartimento Bilancio e Finanze presentano, alla Giunta regionale, una relazione congiunta evidenziante l'andamento della spesa sostenuta, nel corso dell'esercizio precedente, a titolo di personale dipendente e, nell'ipotesi di accertato incremento reale o tendenziale della spesa stessa rispetto ai precedenti esercizi, propongono gli opportuni correttivi.
-

Art. 5

Pagamenti a fronte di titoli esecutivi o a seguito di condanna.

1. Gli impegni di spesa relativi ai capitoli 1003112 e 1003114 del bilancio di previsione, possono essere adottati solo in base a motivato provvedimento contenente, per esteso, le indicazioni dei provvedimenti giurisdizionali esecutivi o dei provvedimenti attuativi di istituti contrattuali applicati al personale regionale.
 2. In caso di condanna della Regione al pagamento di competenze arretrate e relativi accessori, il Dipartimento Organizzazione e Personale provvede alla liquidazione delle somme dovute entro il termine di centoventi giorni dalla notifica del relativo titolo esecutivo, su conforme parere dell'Avvocatura regionale attestante che non sussistono ragioni tali da giustificare la proposizione di impugnazioni. In caso d'inosservanza del predetto termine, il Dirigente Generale del Dipartimento Organizzazione e Personale procede all'accertamento delle relative responsabilità disciplinari ed, ove sussistano i relativi presupposti, provvede all'attivazione del giudizio per responsabilità patrimoniale.
 3. Il Dipartimento Bilancio e Finanze acquisisce mensilmente gli elenchi dei pagamenti eseguiti dal tesoriere in conto sospesi a seguito di provvedimento di assegnazione di somme da parte del Giudice dell'Esecuzione e provvede alla regolarizzazione contabile dei pagamenti eseguiti mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del pertinente capitolo di bilancio. L'avvocatura regionale è tenuta a trasmettere tempestivamente al Dipartimento bilancio e finanze tutti gli elementi necessari per l'individuazione della natura della spesa e del relativo creditore.
-

Art. 6

Trattamenti per buoni-pasto e per missioni.

1. La Giunta regionale adotta uno o più provvedimenti contenenti i criteri generali per l'utilizzazione degli stanziamenti di cui ai capitoli 1003104 e 1003116 del bilancio di previsione. Fino all'adozione degli atti di indirizzo della Giunta regionale e, comunque, nel termine di trenta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, il Dirigente Generale del Dipartimento Organizzazione e Personale adotta gli atti gestionali diretti ad assicurare il contenimento della spesa relativa ai predetti capitoli, dandone contestuale comunicazione alla Giunta regionale.
 2. A tal fine, sono determinati il numero massimo di buoni - pasto utilizzabili settimanalmente da ciascun dipendente, nonché il numero complessivo di missioni da effettuarsi, mensilmente, da parte del personale in servizio. Le missioni devono essere autorizzate esclusivamente per obiettive ed indifferibili esigenze di servizio; ogni impiego improprio, come ogni autorizzazione assunta in violazione del presente obbligo, determina responsabilità disciplinare e patrimoniale in capo, rispettivamente, ai soggetti usufruenti ed autorizzanti.
 3. Prima di procedere alla liquidazione delle spese relative alle missioni effettuate dal personale e delle spese relative alla gestione del servizio di mensa, il Dipartimento Organizzazione e Personale verifica il rispetto dei criteri stabiliti dalla Giunta regionale e dal Dirigente Generale del Dipartimento Organizzazione e Personale.
-

Capo II - Disposizioni in materia di organizzazione

Art. 7

Ordinamento generale delle strutture regionali ⁽⁵⁾.

1. Ai sensi dell'*art. 2, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, e successive modifiche ed integrazioni, l'ordinamento della strutture organizzativa dell'Amministrazione regionale e le relative attribuzioni, sono determinate da appositi atti organizzativi assunti, dalla Giunta regionale, nel rispetto dei criteri generali di seguito enunciati:
 - a) il numero massimo di dipartimenti istituibili non può risultare superiore a quindici;
 - b) il numero dei settori istituibili, sommato a quello dei dipartimenti, non può essere superiore alla dotazione organica della dirigenza della Giunta regionale ⁽⁶⁾.
2. I dipartimenti possono essere raggruppati per Aree Funzionali omogenee nel numero massimo di tre, per il conseguimento di obiettivi gestionali unitari e/o comuni a più dipartimenti, per l'assolvimento di compiti finali o strumentali, ovvero la realizzazione di

interventi tra loro omogenei o in rapporto di connessione, ovvero ancora per il conseguimento di specifici obiettivi, la realizzazione di particolari programmi o il perseguimento di appositi risultati che necessitano di opportuna integrazione delle strutture dipartimentali e/o di adeguata coesione funzionale delle stesse.

2-bis. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui al comma precedente, le determinazioni per l'organizzazione delle strutture dipartimentali e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dai dirigenti; rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri del dirigente generale le misure inerenti la gestione ed assegnazione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità ⁽⁷⁾.

3. Il coordinamento di Area Funzionale può essere affidato, con decreto del Presidente della Giunta regionale, ad un Dirigente Generale in servizio presso l'Ente. La responsabilità coordinamentale dell'Area Funzionale è, in ogni caso, cumulata con la contestuale preposizione al dipartimento di assegnazione. L'affidamento dell'incarico di coordinamento dell'Area Funzionale non può, comunque, dare luogo al riconoscimento di trattamenti economici aggiuntivi, di qualsiasi natura e definizione.

4. La Giunta regionale può istituire, con proprio atto, unità organizzative autonome e/o di progetto, anche all'interno di strutture organizzative esistenti, per la cura di specifici adempimenti o per il perseguimento di particolari obiettivi anche appartenenti alla competenza di più dipartimenti ⁽⁸⁾.

5. Tutte le norme che si riferiscono ai servizi ed alle relative competenze sono abrogate dalla data di approvazione della nuova struttura amministrativa della Giunta regionale ⁽⁹⁾.

(5) Vedi, anche, la *Delib.G.R. 11 novembre 2006, n. 770*.

(6) Lettera così sostituita dall'*art. 15, comma 1, L.R. 3 febbraio 2012, n. 3*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto disposto dall'*art. 18* della stessa legge). Il testo originario era così formulato: «b) il numero massimo di settori istituibili non può superare il numero di cinquantacinque.».

(7) Comma aggiunto dall'*art. 15, comma 2, L.R. 3 febbraio 2012, n. 3*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto disposto dall'*art. 18* della stessa legge).

(8) Ai sensi del punto 1), *Delib.G.R. 13 dicembre 2012, n. 568* è stata istituita l'Unità organizzativa di Progetto di cui al presente comma.

(9) Comma aggiunto dall'*art. 15, comma 3, L.R. 3 febbraio 2012, n. 3*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto disposto dall'*art. 18* della stessa legge).

Art. 8

Istituzione del Segretariato Generale ⁽¹⁰⁾

1. Nell'ambito del sistema organizzativo regionale è istituito, presso la Presidenza della Giunta regionale, il Dipartimento "Segretariato Generale", con compiti di sintesi e di coordinamento

dei dipartimenti nonché, ove istituite, delle direzioni delle Aree Funzionali, per il migliore conseguimento degli obiettivi di governo dell'Ente; è altresì attribuita al Segretariato Generale la verifica dell'andamento della gestione con riferimento agli indirizzi politici del Presidente.

2. L'incarico di Segretario Generale è conferito dalla Giunta regionale a dirigente regionale che abbia svolto le funzioni di dirigente generale per almeno tre anni, ovvero, con contratto di diritto privato a tempo determinato, a soggetto di particolare e comprovata qualificazione professionale, che abbia effettivamente svolto funzioni dirigenziali per almeno quindici anni in organismi, Enti o Aziende, pubblici o privati, ovvero che provenga dai settori della docenza universitari con esperienza quindicennale o dai ruoli delle magistrature o dell'avvocatura dello Stato ed abbia conseguito la nomina a magistrato di Corte di Appello od a qualifica equiparata, purché sia in possesso dei requisiti previsti dall'*art. 25 della legge regionale 13 maggio 1996, n. 7* per la nomina a dirigente generale, ad eccezione dei cinque anni di anzianità in qualifica dirigenziale ⁽¹⁰⁾. Al Segretario Generale è corrisposto il trattamento economico previsto per i dirigenti generali maggiorato del 20%.

(10) Con *D.P.G.R. 30 gennaio 2009, n. 24* è stato approvato l'atto di indirizzo ai sensi del presente articolo.

(11) Periodo così modificato dall'*art. 1, comma 9, L.R. 3 giugno 2005, n. 12*.

Art. 9

Accesso alla qualifica dirigenziale.

1. ... ⁽¹²⁾.

(12) Il presente articolo, come modificato dall'*art. 1, commi 1, 2, 3 e 4, L.R. 14 agosto 2008, n. 27*, sostituisce l'*art. 29, L.R. 13 maggio 1996, n. 7*.

Art. 10

Conferimento degli incarichi dirigenziali.

1. Tutti gli incarichi di funzione dirigenziale devono precisare l'oggetto dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità e ai piani di programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e da eventuali modifiche degli stessi che intervengono nel corso del rapporto.

2. Gli incarichi dirigenziali:

a) hanno una durata che è correlata agli obiettivi prefissati e non può eccedere il termine di 3 anni per i dirigenti generali e 5 anni per i dirigenti;

b) i dirigenti generali sono revocati di diritto entro 60 giorni dall'insediamento dei nuovi organi regionali;

c) sono rinnovabili;

d) sono regolati dai vigenti contratti nazionali di lavoro del comparto della dirigenza e da un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico;

e) sono consensualmente risolvibili.

3. Gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale sono conferiti con decreto del Presidente della Giunta regionale, previa deliberazione della Giunta regionale assunta su proposta dell'Assessore al personale. Gli incarichi di funzione dirigenziale sono conferiti dai dirigenti con funzioni di livello generale ai dirigenti assegnati alle strutture di propria competenza con deliberazione della Giunta regionale, assunta su proposta dell'Assessore al personale.

3-bis. Nell'ambito di un razionale ed economicamente neutro utilizzo del personale della pubblica amministrazione, e nell'ambito delle risorse finanziarie già previste dalla legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio regionale, gli incarichi dirigenziali, presso gli uffici della Giunta regionale, possono essere conferiti, in misura percentuale non superiore al 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti, anche a dirigenti non appartenenti al ruolo della Giunta, purché dipendenti a tempo indeterminato delle amministrazioni di cui all'*articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001*, previo collocamento fuori ruolo, comando, distacco o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti. Fermo restando il limite della dotazione organica, il quoziente derivante dall'applicazione della percentuale di cui al presente comma è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque ⁽¹³⁾.

4. Il Presidente della Giunta regionale può conferire incarichi di funzione dirigenziale a tempo determinato, previa deliberazione della Giunta proposta dall'Assessore al Personale, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica, esclusi i comandi, dei dirigenti della Regione, ai soggetti indicati dal presente comma. La durata di tali incarichi, comunque, non può eccedere i termini di cui al precedente comma 2, lettera a). Tali incarichi sono conferiti a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post universitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro maturate, anche presso amministrazioni pubbliche, in posizioni funzionali e in possesso dei requisiti previsti per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato ⁽¹⁴⁾.

4-bis. I dipendenti della Regione Calabria incaricati ai sensi del precedente comma e dell'*art. 10, comma 3, della legge regionale 11 agosto 2004, n. 18* sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio per il periodo di durata dell'incarico ⁽¹⁵⁾.

4-ter. Il conferimento, ai sensi del quarto comma, di incarichi di funzione dirigenziale generale non è computato ai fini del raggiungimento limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti della Regione ⁽¹³⁾.

5. La durata degli incarichi di direttore generale non può eccedere il termine di tre anni e sono revocati di diritto nel caso di cessazione dalla carica, a qualsiasi titolo, dal Presidente della Giunta regionale. Il trattamento economico può essere integrato da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, alla temporaneità del rapporto ed alle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali ⁽¹⁷⁾.

6. Il mancato raggiungimento degli obiettivi ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente, valutabili con i sistemi e le garanzie di cui all'*articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286*, comportano, ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo le norme recate nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'Amministrazione può inoltre revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli, ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.

7. È assicurata la mobilità dei dirigenti nell'ambito delle Amministrazioni della Regione, nei limiti dei posti disponibili. I relativi provvedimenti sono adottati dal direttore generale, su domanda dell'interessato, previa delibera della Giunta regionale assunta su proposta dell'Assessore al Personale, acquisita previa deliberazione dell'Amministrazione di provenienza.

8. È altresì assicurato il passaggio a funzioni dirigenziali diverse, tenuto conto delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, valutate anche in considerazione dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi fissati. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non applica l'articolo 2103 del Codice Civile.

9. Fermi restando diritti e procedure previste dal Contratto nazionale di lavoro dell'area della dirigenza, i dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice dell'Amministrazione regionale, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento.

10. Gli Enti locali della Regione possono chiedere l'utilizzazione, per compiti specifici e per periodi determinati, dei dirigenti di cui al comma precedente assumendosene i relativi oneri. I provvedimenti di temporanea utilizzazione presso gli Enti locali sono assunti dall'Assessore al Personale, previo consenso degli interessati.

(13) Comma aggiunto dall'*art. 1, comma 1, L.R. 3 luglio 2013, n. 29*, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione (ai sensi di quanto stabilito dall'*art. 2, comma 1, della medesima legge*).

(14) Gli attuali commi 4, 4-bis e 4-ter così sostituiscono i precedenti commi 4 e 4-bis (sostitutivi, a loro volta, dell'originario comma 4, in virtù dell'*art. 4, L.R. 10 ottobre 2002, n. 39*), per effetto dell'*art. 16, comma 2, L.R. 17 agosto 2005, n. 13*. Il testo dei commi sostituiti era il seguente: «4. Il Presidente della Giunta regionale può conferire incarichi in funzione dirigenziale di settore e/o in funzione dirigenziale generale, previa delibera di Giunta proposta dall'Assessore al personale, entro il limite complessivo del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti della Regione.

4-bis. Tutti i predetti incarichi possono essere conferiti a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale in possesso dei requisiti stabiliti dall'*art. 19, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165*, così come modificato dalla *legge 15 luglio 2002, n. 145*».

(15) Gli attuali commi 4, 4-bis e 4-ter così sostituiscono i precedenti commi 4 e 4-bis (sostitutivi, a loro volta, dell'originario comma 4, in virtù dell'*art. 4, L.R. 10 ottobre 2002, n. 39*), per effetto dell'*art. 16, comma 2, L.R. 17 agosto 2005, n. 13*. Il testo dei commi sostituiti era il seguente: «4. Il Presidente della Giunta regionale può conferire incarichi in funzione dirigenziale di settore e/o in funzione dirigenziale generale, previa delibera di Giunta proposta dall'Assessore al personale, entro il limite complessivo del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti della Regione.

4-bis. Tutti i predetti incarichi possono essere conferiti a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale in possesso dei requisiti stabiliti dall'*art. 19, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165*, così come modificato dalla *legge 15 luglio 2002, n. 145*».

(16) Gli attuali commi 4, 4-bis e 4-ter così sostituiscono i precedenti commi 4 e 4-bis (sostitutivi, a loro volta, dell'originario comma 4, in virtù dell'*art. 4, L.R. 10 ottobre 2002, n. 39*), per effetto dell'*art. 16, comma 2, L.R. 17 agosto 2005, n. 13*. Il testo dei commi sostituiti era il seguente: «4. Il Presidente della Giunta regionale può conferire incarichi in funzione dirigenziale di settore e/o in funzione dirigenziale generale, previa delibera di Giunta proposta dall'Assessore al personale, entro il limite complessivo del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti della Regione.

4-bis. Tutti i predetti incarichi possono essere conferiti a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale in possesso dei requisiti stabiliti dall'*art. 19, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165*, così come modificato dalla *legge 15 luglio 2002, n. 145*».

(17) Per la soppressione dell'integrazione del trattamento economico a decorrere dal 1° gennaio 2010 vedi l'*art. 21, comma 4, L.R. 12 giugno 2009, n. 19*.

Art. 11

Norma transitoria.

1. Tutti gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale cessano decorsi 60 giorni dall'entrata in vigore della presente legge e tutti gli incarichi di funzione dirigenziale di livello non generale cessano decorsi 90 giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

2. Entro il termine di quarantacinque giorni dall'entrata in vigore della presente legge, la Giunta regionale, su proposta dell'Assessore al Personale, provvede a determinare il conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale, e ad assegnare alle strutture di livello generale i dirigenti necessari a coprire gli incarichi di livello dirigenziale.

3. Entro il termine di sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, il Presidente della Giunta regionale conferisce con decreto gli incarichi dirigenziali di livello generale.

4. Entro il termine di novanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, i dirigenti di livello generale provvedono al conferimento degli incarichi dirigenziali relative alle strutture organizzative di propria pertinenza ai dirigenti loro assegnati dalla Giunta regionale.

Art. 12

Entrata in vigore.

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.
-
-