

# LEGGI REGIONALI SARDEGNA

- STATUTO REGIONE SARDEGNA
- STATUTO ASPAL



**MATERIALE GRATUITO**

## LEGGE REGIONALE 17 MAGGIO 2016, N. 9

### *Disciplina dei servizi e delle politiche per il lavoro*

\*\*\*\*\*

#### Capo I Oggetto e finalità

#### Art. 1 Oggetto e finalità

1. La presente legge, sulla base dei principi generali dell'ordinamento nazionale e dell'Unione europea, disciplina le competenze della Regione, conferite dallo Stato con il decreto legislativo 10 aprile 2001, n. 180 (Norma di attuazione dello Statuto speciale della Regione Sardegna recante delega di funzioni amministrative alla Regione in materia di lavoro e servizi all'impiego), in materia di servizi e politiche attive del lavoro.

2. La Regione riconosce il diritto al lavoro come diritto della persona e promuove le condizioni per renderlo effettivo attraverso un efficace sistema di servizi per il lavoro e misure di politica attiva finalizzati a:

- a) promuovere l'occupazione, l'attivazione al lavoro e l'occupabilità e potenziare il sistema di incontro fra domanda e offerta di lavoro;
- b) assicurare i livelli essenziali delle prestazioni a tutti i cittadini con standard minimi di servizi e un adeguato tasso di copertura territoriale dei servizi per il lavoro ai quali accedere gratuitamente;
- c) realizzare un sistema integrato dei servizi per il lavoro costituito dai soggetti pubblici e privati e assicurare agli utenti la facoltà di scelta;
- d) garantire la presa in carico dei lavoratori e prevedere misure specifiche per il loro inserimento lavorativo anche attraverso l'utilizzo del patto di servizio personalizzato;
- e) affiancare le misure di sostegno al reddito con politiche attive che favoriscano l'effettiva ricollocazione dei lavoratori tramite percorsi personalizzati utili all'acquisizione di nuove competenze;
- f) stabilire l'obbligo dei soggetti alla partecipazione attiva alla ricerca del lavoro e individuare meccanismi che prevedano una condizionalità tra le misure di sostegno al reddito o di fruizione dei servizi per il lavoro e l'effettiva disponibilità ad accettare offerte di lavoro o misure di politica attiva;
- g) promuovere e sostenere l'autoimpiego e l'avvio di nuove attività imprenditoriali e di lavoro autonomo;
- h) prevedere azioni idonee a garantire l'inserimento e la permanenza nel mercato del lavoro delle persone con disabilità, dei soggetti a rischio di esclusione sociale e dei lavoratori immigrati;
- i) creare nel territorio integrazione e coordinamento tra i servizi e le politiche attive del lavoro, quelle formative e le altre misure di tipo socio-assistenziale;
- j) assicurare alle imprese servizi finalizzati a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ad accedere agli incentivi e alle misure di politica attiva e ad anticipare e gestire le situazioni di crisi;
- k) individuare, a livello nazionale e internazionale, le imprese attrattive dal punto di vista della domanda di lavoro;
- l) sostenere il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato quale forma comune di rapporto di lavoro;
- m) promuovere la parità di genere nell'accesso al lavoro e nei percorsi di carriera, nella formazione e nell'orientamento scolastico, nonché la parità salariale e l'incremento del numero delle donne nei livelli e nei settori ove sono sottorappresentate, e garantire politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e di cura;
- n) realizzare programmi mirati alla lotta al lavoro nero, al contrasto del lavoro precario e al miglioramento della condizione di vita dei lavoratori e delle donne vittime di violenza;
- o) garantire la partecipazione delle parti sociali e dei datori di lavoro alla programmazione e definizione delle politiche del lavoro di competenza regionale;
- p) prevedere la massima semplificazione amministrativa anche con l'impiego di tecnologie informatiche;
- q) rafforzare il sistema di monitoraggio e valutazione degli effetti delle politiche attive e dei servizi del lavoro.

## Capo II Funzioni e compiti della Regione

### Art. 2 Sistema regionale dei servizi per le politiche del lavoro

1. La Regione, per le parti di competenza, esercita il ruolo di indirizzo politico e programmazione in materia di politiche per il lavoro e governa il sistema regionale dei servizi realizzato dai soggetti pubblici e privati che svolgono i loro compiti in modo integrato e coordinato secondo le modalità previste dalla presente legge, in raccordo con la rete dei servizi per il lavoro di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183).
2. Il sistema regionale dei servizi per le politiche del lavoro è costituito dai soggetti istituzionali disciplinati dalla presente legge e dai soggetti di cui agli articoli 6 e 7 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30), e successive modifiche ed integrazioni, accreditati o autorizzati sulla base della normativa vigente.
3. Il sistema regionale dei servizi per il lavoro promuove l'effettività del diritto al lavoro e alla formazione e assicura, attraverso la propria attività, ai lavoratori il sostegno nell'inserimento o reinserimento lavorativo e ai datori di lavoro il soddisfacimento dei fabbisogni di competenze.
4. L'accesso al sistema regionale dei servizi per il lavoro è gratuito ed è assicurato nel rispetto del principio di trasparenza, non discriminazione e pari opportunità.

### Art. 3 Accreditamento dei servizi per il lavoro

1. La Regione svolge le attività previste dalla presente legge direttamente o mediante il coinvolgimento dei soggetti accreditati che, con le limitazioni previste dall'articolo 18, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2015, concorrono all'attuazione delle politiche del lavoro e all'erogazione dei servizi.
2. La Giunta regionale, entro centoventi giorni dall'entrata in vigore della presente legge adotta, secondo le modalità di cui all'articolo 34, una deliberazione con la quale, sulla base della normativa vigente, definisce il proprio regime di accreditamento dei servizi per il lavoro e disciplina l'istituzione dell'albo regionale dei soggetti accreditati.
3. La Giunta regionale, inoltre, provvede, con le medesime modalità previste nel comma 2, all'accREDITamento degli enti di formazione nell'ambito delle linee guida definite in sede di Conferenza Stato-regioni ai sensi dell'articolo 3, comma 4, del decreto legislativo n. 150 del 2015.

### Art. 4 Compiti della Regione

1. La Regione esercita le competenze in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi degli articoli 1 e 3 del decreto legislativo n. 180 del 2001, e attua gli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. In particolare:  
a) definisce la strategia regionale per il lavoro e la programmazione regionale in coerenza con gli indirizzi generali definiti ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 150 del 2015 e individua gli obiettivi annuali e le priorità che identificano la politica regionale in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;  
b) assicura in ambito regionale i livelli essenziali delle prestazioni previsti dall'articolo 5 e verifica il rispetto degli standard di servizio di cui all'articolo 9, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 150 del 2015;  
c) garantisce una diffusa ed equilibrata presenza nel territorio regionale di uffici aperti al pubblico specificamente dedicati ai servizi per il lavoro e alle politiche attive;

d) individua criteri generali e modelli di intervento per favorire l'omogeneità dei servizi e adotta misure di semplificazione amministrativa anche attraverso l'impiego di tecnologie informatiche;  
e) svolge le funzioni di monitoraggio e rafforza la valutazione dei risultati e degli effetti delle politiche del lavoro e delle prestazioni erogate nella Regione;  
f) definisce, sulla base della normativa vigente, il regime di accreditamento dei soggetti che operano nel proprio territorio;  
g) esercita le funzioni di indirizzo e controllo sull'Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro (ASPAL) di cui all'articolo 10.

2. La Regione, sulla base della normativa vigente, inoltre:  
a) svolge attività di mediazione nei conflitti di lavoro collettivi e assume la qualità di soggetto istituzionale di mediazione attiva per la sigla di accordi e protocolli;  
b) effettua l'esame congiunto, previsto nelle procedure relative agli interventi di integrazione salariale straordinaria e quello previsto nelle procedure di licenziamento collettivo su base regionale;  
c) realizza gli interventi in materia di mobilità nella pubblica amministrazione, secondo quanto previsto dall'articolo 34 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), e successive modifiche ed integrazioni;  
d) effettua l'analisi tecnica e approva l'inserimento nella lista di mobilità di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223 (Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro e altre disposizioni in materia di mercato del lavoro), e successive modifiche ed integrazioni, relativamente ad aziende e unità produttive in ambito regionale.

## Art. 5

### Sistema regionale dei livelli essenziali delle prestazioni dei servizi e delle politiche attive del lavoro

1. La Regione garantisce nel proprio territorio i livelli essenziali delle prestazioni dei servizi e delle politiche attive del lavoro a favore dei lavoratori e delle imprese come definiti ai sensi della normativa vigente.

2. La Regione assicura:  
a) lo svolgimento delle funzioni e dei compiti in materia di lavoro che assicurano la presenza e funzionalità di uffici territoriali aperti al pubblico e la disponibilità di servizi e misure di politica attiva del lavoro;  
b) la garanzia di adeguati percorsi per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro;  
c) la previsione di misure di attivazione al lavoro dei beneficiari di ammortizzatori sociali residenti nel territorio della Regione attraverso meccanismi che incentivino la ricerca attiva di una nuova occupazione nel rispetto del principio di condizionalità;  
d) l'adempimento dei compiti connessi ai servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili), e successive modifiche ed integrazioni;  
e) l'avviamento a selezione presso la pubblica amministrazione, ai sensi dell'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 (Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro), e successive modifiche ed integrazioni;  
f) la presa in carico delle diverse categorie di utenti e la previsione, attraverso opportuni margini di adeguamento, di tempi certi entro i quali devono essere convocati ai sensi degli articoli 2, comma 2, e 21, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2015;  
g) l'erogazione dei servizi del lavoro quali la profilazione degli utenti e la stipula del patto di servizio personalizzato;  
h) la fornitura di servizi di assistenza alla ricollocazione anche attraverso l'erogazione di un assegno individuale, spendibile al fine di ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro presso i centri per l'impiego o presso i soggetti accreditati;  
i) la presenza e la funzionalità di un nodo di coordinamento regionale del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, con tecniche di interoperabilità e scambio di dati, secondo un'ottica di massima integrazione anche con gli altri sistemi informativi regionali, statali e degli enti locali.

3. Per le finalità di cui al comma 1, la Regione stipula con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legge 19 giugno 2015, n. 78, convertito in legge 6 agosto 2015, n. 125 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78, recante disposizioni urgenti in materia di enti territoriali), una convenzione che, in coerenza con i principi stabiliti dalla normativa vigente, regola, tenendo conto della situazione di fatto e delle peculiarità territoriali sarde, i

rapporti e gli obblighi con lo Stato in relazione alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive nel territorio regionale.

#### Art. 6

##### Programmazione degli interventi in materia di servizi per il lavoro e politiche attive

1. La Giunta regionale, nell'ambito delle strategie delineate nel Programma regionale di sviluppo e negli atti di programmazione europea, e in coerenza con gli indirizzi previsti a livello nazionale ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 150 del 2015, definisce, con propria deliberazione, le linee di intervento nelle materie disciplinate dalla presente legge.
2. La deliberazione di cui al comma 1, adottata secondo le modalità di cui all'articolo 34, stabilisce gli obiettivi annuali dell'azione regionale con particolare riguardo agli interventi di politica attiva del lavoro, agli strumenti, ai destinatari, agli indicatori e alle modalità di valutazione dei risultati definiti all'interno di un quadro programmatico unitario delle risorse finanziarie disponibili regionali, statali ed europee, prevedendo anche eventuali forme di integrazione programmatica con altre politiche regionali.
3. La Giunta regionale, inoltre, può definire ulteriori livelli essenziali delle prestazioni rispetto a quelli disciplinati ai sensi dell'articolo 5 e individuarne le relative modalità di attuazione.
4. La deliberazione di cui al comma 1 è elaborata anche tenendo conto delle risultanze della conferenza di cui all'articolo 8 e dei dati e delle elaborazioni prodotti dall'osservatorio di cui all'articolo 18.

#### Art. 7

##### Commissione regionale per i servizi e le politiche del lavoro

1. Al fine di assicurare il concorso delle parti sociali alla definizione degli indirizzi e delle scelte programmatiche della Regione e alla determinazione delle politiche attive per il lavoro è istituita, presso l'Assessorato competente in materia di lavoro, la Commissione regionale per i servizi e le politiche del lavoro.
2. La commissione supporta la Regione nella programmazione e definizione delle politiche del lavoro di competenza regionale esprimendo il proprio parere nei casi previsti dalla presente legge.
3. La commissione è composta:
  - a) dall'Assessore regionale competente in materia di lavoro che la presiede o da un suo delegato;
  - b) da quattro componenti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello regionale;
  - c) da quattro componenti designati dalle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello regionale nei settori dell'industria, commercio e turismo, servizi, agricoltura, artigianato e cooperazione;
  - d) da un rappresentante designato dal forum del terzo settore;
  - e) da tre componenti designati rispettivamente, uno dall'Ufficio scolastico regionale per la Sardegna, uno dalle organizzazioni della formazione professionale comparativamente più rappresentative e uno dalle università della Sardegna;
  - f) dalla consigliera o dal consigliere regionale di parità;
  - g) da quattro componenti designati dall'ANCI;
  - i) da due rappresentanti designati dalle associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative;
  - j) da un rappresentante designato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative dei soggetti accreditati per l'erogazione dei servizi per il lavoro.
4. Per ogni componente effettivo della commissione è indicato un supplente.

5. La commissione è istituita con decreto del Presidente della Regione, sulla base delle designazioni delle organizzazioni di cui al comma 3, espresse entro trenta giorni dalla richiesta formulata dalla Regione; decorso tale termine, e qualora non siano pervenute tutte le designazioni, la commissione può essere nominata in presenza della metà delle designazioni previste. La durata in carica della commissione è pari a quella della legislatura regionale. Ai componenti non spetta alcun compenso, comunque denominato, fatto salvo il rimborso delle spese di viaggio sostenute, previsto dall'articolo 1, comma 1, lettera c), della legge regionale 22 giugno 1987, n. 27 (Norme per l'attribuzione di gettoni di presenza ai componenti dei comitati, commissione ed altri consessi operanti presso l'Amministrazione regionale).

6. La commissione costituisce, al suo interno, un comitato ristretto composto dall'Assessore, che lo presiede, da un rappresentante dei datori di lavoro, uno delle organizzazioni sindacali e un rappresentante delle autonomie locali. Il comitato, in relazione a singole questioni da discutere, è integrato da uno o più rappresentanti di ciascuna delle categorie rappresentate nella commissione.

7. Le modalità di funzionamento della commissione e del comitato sono definite in apposito regolamento approvato dalla commissione stessa. Alle riunioni della commissione e del comitato partecipa di diritto il direttore dell'ASPAL o un suo delegato.

#### Art. 8

##### Conferenza regionale per le politiche del lavoro

1. La Regione promuove una volta all'anno la Conferenza regionale per le politiche del lavoro, quale momento di confronto e partecipazione delle rappresentanze istituzionali ed economico-sociali alla formulazione di orientamenti e proposte in merito alla strategia regionale in materia di lavoro.

2. La conferenza è indetta e presieduta dall'Assessore competente in materia di lavoro o da un suo delegato. Le funzioni di segreteria organizzativa della conferenza sono svolte dall'ASPAL.

#### Art. 9

##### Sistema informativo regionale delle politiche del lavoro

1. La Regione, nelle more dell'implementazione del sistema informativo unico di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 150 del 2015, realizza, per le parti di competenza, anche attraverso la valorizzazione e il riutilizzo delle componenti informatizzate esistenti, il nodo di coordinamento regionale del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro e della formazione professionale.

2. Il sistema informativo regionale delle politiche del lavoro rappresenta uno strumento di erogazione e di accesso ai servizi previsti dalla presente legge, costituisce la base informativa per la formazione del fascicolo elettronico del lavoratore e persegue finalità statistiche e di monitoraggio delle politiche del lavoro.

3. Il sistema è realizzato con tecniche di interoperabilità e in un'ottica di scambio di dati e di integrazione con altri sistemi informativi regionali, statali e degli enti locali, al fine di costituire un patrimonio informativo comune in materia di lavoro, di istruzione e sociale.

4. L'Assessorato competente in materia di lavoro, in stretto coordinamento con l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), definisce il sistema informativo regionale e ne garantisce la funzionalità; in relazione all'espletamento delle funzioni di cui alla presente legge, si avvale dell'ASPAL che provvede alla gestione operativa, per le parti di competenza.

### Capo III

Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro e centri per l'impiego - Agentzia sarda pro su traballu e tzentros pro s'impreu

#### Art. 10

Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro - Agentzia sarda pro su traballu

1. È istituita l'Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro (ASPAL), con sede a Cagliari, quale organismo tecnico della Regione dotato di personalità giuridica, autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e contabile.
2. All'ASPAL è attribuita l'erogazione dei servizi per il lavoro e la gestione delle misure di politica attiva connesse alle funzioni e ai compiti della Regione disciplinati dalla presente legge, nonché, tutti gli altri compiti in materia di lavoro a essa affidati dalla Giunta regionale.
3. L'ASPAL svolge la propria attività in conformità alla programmazione regionale e agli indirizzi deliberati dalla Giunta regionale ed è soggetta al controllo e alla vigilanza di cui alla legge regionale 15 maggio 1995, n. 14 (Indirizzo, controllo, vigilanza e tutela sugli enti, istituti e agenzie regionali), e successive modifiche ed integrazioni.
4. Sulla base degli indirizzi di cui al comma 3, l'Assessore competente in materia di lavoro assegna all'Agenzia, con proprio decreto, gli obiettivi e le risorse e definisce le modalità di verifica del raggiungimento dei risultati.
5. L'Agenzia è articolata in uffici territoriali aperti al pubblico denominati Centri per l'impiego (Tzentros pro s'impreu) nei quali confluiscono i Centri dei servizi per il lavoro (CSL), già istituiti presso le province, i Centri servizi inserimento lavorativo (CESIL), già istituiti presso i comuni e le agenzie di sviluppo locale. Essi erogano i servizi per il lavoro e le misure di politica attiva e rappresentano poli territoriali nei quali possono convergere una pluralità di servizi anche di natura socio-assistenziale e previdenziale.
6. L'ASPAL svolge, nell'ambito della Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro di cui all'articolo 1 del decreto legislativo n. 150 del 2015, le funzioni di collegamento con l'Agenzia nazionale ANPAL.
7. L'ASPAL, nell'esercizio delle sue funzioni, può operare in regime di convenzione con le università e con qualificati organismi di ricerca pubblici e privati e, su richiesta di soggetti pubblici o privati, è autorizzata a svolgere servizi non istituzionali con oneri a carico dei richiedenti.

#### Art. 11

Struttura organizzativa dell'ASPAL e personale

1. L'ASPAL è disciplinata dalla presente legge, dalla legge regionale 13 novembre 1998, n. 31 (Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione), e successive modifiche ed integrazioni, e dal proprio statuto.
2. Lo statuto, che disciplina l'organizzazione e il funzionamento dell'ASPAL, è approvato dalla Giunta regionale, previo parere della Commissione consiliare competente per materia. Il parere è espresso entro venti giorni, decorsi i quali se ne prescinde.
3. L'ASPAL individua, nella sua struttura organizzativa, tra gli altri, non più di quattro servizi con funzioni di coordinamento territoriale dei centri per l'impiego; di questi ultimi lo statuto definisce l'articolazione territoriale, il numero e le modalità organizzative e di funzionamento.
4. La dotazione organica dell'Agenzia, definita ai sensi dell'articolo 16 della legge regionale n. 31 del 1998, e successive modifiche ed integrazioni, è approvata dalla Giunta regionale.

5. Al personale dell'Agenzia si applicano le disposizioni della legge regionale n. 31 del 1998, e successive modifiche ed integrazioni, nonché i contratti collettivi regionali di lavoro dei dipendenti e dei dirigenti dell'Amministrazione regionale, delle agenzie e degli enti.

## Art. 12

### Funzioni dei centri per l'impiego

1. L'ASPAL, attraverso i centri per l'impiego, eroga i servizi per l'inserimento o reinserimento lavorativo delle persone disoccupate o a rischio di disoccupazione, dei lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e occupati in cerca di nuova occupazione e delle imprese. In particolare, i centri per l'impiego svolgono le seguenti attività:

- a) presa in carico, profilazione per la determinazione del profilo personale di occupabilità, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale e orientamento di base;
- b) stipula del patto di servizio personalizzato;
- c) ausilio alla ricerca di una occupazione, anche con sessioni di gruppo, entro tre mesi dalla registrazione;
- d) orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze e analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, proposte di lavoro o altre misure di politica attiva, con riferimento all'adeguatezza del profilo alla domanda di lavoro;
- e) orientamento e assistenza all'autoimpiego e all'attività di lavoro autonomo e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa e gestione, anche in forma indiretta, dei relativi incentivi;
- f) avviamento alla formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'inserimento lavorativo;
- g) accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno di ricollocazione;
- h) promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio, dell'apprendistato e di iniziative di mobilità nazionale e transnazionale;
- i) gestione di incentivi alla mobilità territoriale;
- j) gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti;
- k) promozione di prestazioni di pubblica utilità ai sensi dell'articolo 30;
- l) attivazione di servizi mirati a favore delle fasce deboli;
- m) fornitura di servizi alle imprese quali, tra gli altri, la facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, l'assistenza alla preselezione in ragione dei fabbisogni professionali, l'accesso agli incentivi e la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni occupazionali e formativi;
- n) individuazione delle imprese attrattive per il mercato del lavoro regionale alle quali fornire servizi individualizzati;
- o) tutti gli altri compiti in materia di servizi per il lavoro e politiche attive a essi affidati dall'Agenzia.

2. I centri per l'impiego inoltre:

- a) svolgono i compiti e le funzioni previste dalla legge n. 68 del 1999, e successive modifiche ed integrazioni, garantendo i servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità secondo le modalità previste dall'articolo 19;
- b) provvedono, ai sensi dell'articolo 16 della legge n. 56 del 1987, e successive modifiche ed integrazioni, all'avviamento a selezione presso le amministrazioni pubbliche del personale da adibire a qualifiche per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo; la Giunta regionale, con propria deliberazione, sentita la Commissione regionale per i servizi e le politiche del lavoro di cui all'articolo 7, definisce le modalità per la formazione delle graduatorie e le relative procedure di scorrimento, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442 (Regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per il collocamento ordinario dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 20, comma 8, della L. 15 marzo 1997, n. 59), che possono prevedere, tra l'altro, il superamento del criterio di anzianità a favore delle condizioni reddituali ed eventuali riserve e diritti di precedenza destinati a categorie di soggetti in situazioni di particolare disagio o per far fronte a esigenze temporalmente definite.

3. I servizi e le misure di politica attiva di cui al presente articolo sono erogati sulla base degli standard di servizio definiti dall'ANPAL.

4. I centri per l'impiego possono essere ubicati anche nelle sedi dei centri regionali di formazione professionale, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 3 della legge n. 56 del 1987.



Art. 13  
Organi dell'ASPAL

- |    |                                     |           |               |
|----|-------------------------------------|-----------|---------------|
| 1. | Sono                                | organi    | dell'ASPAL:   |
| a) | il                                  | direttore | dell'Agenzia; |
| b) | il collegio dei revisori dei conti. |           |               |

Art. 14  
Direttore generale dell'Agenzia

1. Il direttore generale è il rappresentante legale dell'Agenzia e nei limiti stabiliti dallo statuto ha competenza in materia amministrativa, finanziaria e di bilancio. Egli svolge compiti di coordinamento, direzione e controllo ed è responsabile dei risultati raggiunti in attuazione degli indirizzi e dell'atto di cui all'articolo 10, rispettivamente comma 3 e 4. In particolare:
  - a) predispone il programma annuale di attività;
  - b) alloca le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili per l'attuazione del programma e ne definisce le responsabilità in relazione alle competenze e agli obiettivi affidati;
  - c) conferisce gli incarichi ai dirigenti, ne dirige, coordina e valuta l'attività;
  - d) propone alla Giunta regionale l'adozione della dotazione organica e del bilancio;
  - e) predispone annualmente una relazione sull'attività svolta e i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati, e ne dà comunicazione all'Assessore competente.
2. Il direttore generale è scelto, con procedura a evidenza pubblica, tra persone in possesso del diploma di laurea di comprovata esperienza e competenza in materia di servizi per il lavoro e politiche attive che abbiano svolto, per almeno cinque anni, funzioni dirigenziali in strutture pubbliche o private.
3. Il rapporto di lavoro del direttore generale è regolato da un contratto di diritto privato di durata non superiore a quella della legislatura e che si conclude al massimo entro i novanta giorni successivi alla fine della stessa. In caso di vacanza si applicano le disposizioni di cui all'articolo 30 della legge regionale n. 31 del 1998, e successive modifiche ed integrazioni.
4. Al direttore generale è attribuito lo stesso trattamento economico dei direttori generali dell'Amministrazione regionale.
5. L'incarico di direttore generale è incompatibile con cariche pubbliche elettive, nonché con ogni altra attività di lavoro autonomo o subordinato e, per i dipendenti pubblici, determina il collocamento in aspettativa secondo le modalità previste dall'amministrazione di appartenenza.

Art. 15  
Collegio dei revisori dei conti

1. Il collegio dei revisori dei conti è composto da tre membri iscritti al Registro dei revisori legali, di cui uno svolge le funzioni di presidente. Il collegio è nominato con decreto del Presidente della Regione, previa deliberazione della Giunta regionale che ne indica anche il presidente, e dura in carica cinque anni. Il collegio esercita le funzioni previste dall'articolo 6 della legge regionale n. 14 del 1995.
2. Al presidente e ai componenti del collegio competono i compensi definiti secondo le modalità previste dall'articolo 6, comma 4 bis, della legge regionale 23 agosto 1995, n. 20 (Semplificazione e razionalizzazione dell'ordinamento degli enti strumentali della Regione e di altri enti pubblici e di diritto pubblico operanti nell'ambito regionale).

## Art. 16 Entrate

1. L'ASPAL dispone dei seguenti mezzi finanziari:
- a) contributo annuo per il funzionamento dell'Agenzia e lo svolgimento delle attività previste dalla presente legge;
  - b) contributi derivanti da normative europee, statali e regionali per lo svolgimento di specifiche attività;
  - c) proventi derivanti da attività e servizi effettuati nell'esercizio delle funzioni proprie;
  - d) ogni altro introito.

## Art. 17 Bilancio di previsione e rendiconto generale

1. Il bilancio di previsione e il rendiconto generale, adottati dal direttore, corredati dei pareri del collegio dei revisori dei conti, sono approvati dalla Giunta regionale.
2. All'Agenzia si applica la normativa contabile prevista per la Regione.

## Art. 18 Osservatorio regionale del mercato del lavoro

1. L'ASPAL svolge le funzioni di Osservatorio regionale del mercato del lavoro, in collegamento con il Servizio della statistica regionale, e avvalendosi del sistema informativo di cui all'articolo 9 allo scopo di fornire un supporto alla programmazione regionale e per il perseguimento delle seguenti finalità:
- a) disporre di analisi ed elaborazione dei dati di tipo strutturale e congiunturale, delle tendenze e dei fenomeni relativi al mercato del lavoro;
  - b) monitorare l'attuazione degli interventi e delle misure di cui alla presente legge;
  - c) acquisire i dati sui fabbisogni professionali e formativi delle imprese per la promozione delle politiche attive e dell'offerta formativa;
  - d) rilevare i dati utili alla verifica del raggiungimento dei livelli essenziali delle prestazioni dei servizi e delle politiche attive del lavoro regionali.
2. L'osservatorio può effettuare indagini su tematiche specifiche e può condurre, per conto di soggetti diversi dalla Regione e dagli enti locali, ricerche ed elaborazioni statistiche, con oneri a carico dei richiedenti, in ordine a specifiche tematiche non contemplate dalla sua attività di istituto.
3. L'osservatorio assicura la fruibilità dei dati relativi al mercato del lavoro di cui dispone, nel formato open data, ed elabora rapporti trimestrali sulla propria attività, dei quali garantisce la massima diffusione.

## Capo IV Misure in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità

### Art. 19 Inserimento lavorativo delle persone con disabilità

1. La Regione esercita i compiti in materia di inserimento lavorativo delle persone con disabilità nel rispetto di quanto previsto dalla legge n. 68 del 1999, e successive modifiche ed integrazioni, e dalle linee guida di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 (Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183). Al collocamento delle persone con disabilità, inoltre, si applicano, in quanto compatibili, le norme in materia di servizi e misure per il lavoro di cui alla presente legge.

2. L'ASPAL è la struttura che gestisce la materia dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità ai sensi dell'articolo 6 della legge n. 68 del 1999, e successive modifiche ed integrazioni, e i centri per l'impiego sono individuati quali uffici competenti per l'erogazione dei servizi.

3. I centri per l'impiego attuano gli interventi a favore delle persone disoccupate e che aspirano a un'occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi. In particolare, i centri per l'impiego provvedono a:

- a) tenere gli elenchi e predisporre le graduatorie compilate secondo le modalità previste dalla normativa vigente;
- b) avviare al lavoro ed effettuare, qualora richiesta, la preselezione delle persone con disabilità iscritte negli elenchi di cui alla lettera a);
- c) stipulare le convenzioni finalizzate all'inserimento mirato;
- d) raccogliere in maniera sistematica i dati relativi al collocamento mirato che confluiscono nel sistema informativo;
- e) verificare gli interventi volti a favorire l'inserimento delle persone con disabilità.

4. La Giunta regionale disciplina con propria deliberazione, sentita la Commissione regionale per i servizi e le politiche del lavoro di cui all'articolo 7, le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione delle graduatorie di cui al comma 3, lettera a), nel rispetto di quanto indicato nell'atto di cui all'articolo 1, comma 4, della legge n. 68 del 1999, e successive modifiche ed integrazioni.

5. L'ASPAL individua i centri per l'impiego che, oltre alle funzioni previste al comma 3, svolgono i seguenti compiti:

- a) rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri e delle compensazioni territoriali;
- b) trasmissione delle comunicazioni, anche in via telematica, previste nell'articolo 6, comma 1, della legge n. 68 del 1999, e successive modifiche ed integrazioni;
- c) promozione e stipula, sentito il comitato tecnico di cui al comma 7, delle convenzioni di cui agli articoli 11, 12 e 12 bis della legge n. 68 del 1999, e successive modifiche ed integrazioni;
- d) stipula, sentito il comitato tecnico di cui al comma 7, delle convenzioni-quadro su base territoriale secondo le modalità previste dall'articolo 14 del decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modifiche ed integrazioni.

6. La Giunta regionale definisce con propria deliberazione, sentita la Commissione regionale per i servizi e le politiche del lavoro di cui all'articolo 7, i criteri e le modalità omogenee per la stipula delle convenzioni di cui al comma 5, lettera c), prevedendo specifiche forme di semplificazione e tempi certi per quelle che riguardano le persone con disabilità psichica e i presupposti per la validazione delle convenzioni-quadro di cui al comma 5, lettera d). La deliberazione, inoltre, stabilisce:

- a) il limite massimo coperto dal conferimento di commesse alle cooperative sociali, in misura tale da non superare comunque un quinto del totale della quota d'obbligo;
- b) il coefficiente minimo per il calcolo del valore unitario delle commesse, parametrato alla congruità del costo del lavoro derivante dai contratti collettivi di categoria applicati dalle cooperative sociali e ai costi di accompagnamento e tutoraggio sostenuti dalla cooperativa sociale.

7. Presso i centri per l'impiego di cui al comma 5 opera un comitato tecnico con compiti di:

- a) valutazione delle capacità lavorative delle persone con disabilità;
- b) definizione degli strumenti e delle prestazioni utili all'inserimento mirato;
- c) predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità;
- d) ogni altro compito a esso espressamente attribuito dalla legge n. 68 del 1999, e successive modifiche ed integrazioni.

8. Il comitato tecnico è costituito da:

- a) il dirigente dell'ASPAL territorialmente competente o un suo delegato;
- b) un esperto del settore sociale;
- c) un medico legale designato dall'ASL.

9. I componenti del comitato tecnico sono nominati dal direttore dell'ASPAL. A essi non spetta alcun compenso, comunque denominato, fatto salvo il rimborso delle spese sostenute previsto dall'articolo 1, comma 1, lettera c) della legge regionale n. 27 del 1987.

10. L'ASPAL coordina le attività previste dal presente articolo e svolge direttamente le funzioni che richiedono una gestione di dimensione regionale.

## Art. 20

### Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità

1. La Regione promuove e sostiene l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità nel mondo del lavoro.

2. Per il conseguimento delle finalità di cui al comma 1 è istituito, ai sensi dell'articolo 14 della legge n. 68 del 1999, e successive modifiche ed integrazioni, il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità, di seguito denominato fondo, da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi e al rafforzamento del collocamento mirato.

3. A valere sul fondo sono erogati:  
a) contributi agli enti che svolgono attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili;  
b) contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, e per l'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro;  
c) ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità del presente capo.

4. Il fondo è alimentato dalle risorse assegnate annualmente dallo Stato, dai proventi derivanti dall'irrogazione di sanzioni amministrative previste dall'articolo 15 della legge n. 68 del 1999, e successive modifiche ed integrazioni, dai versamenti obbligatori effettuati dai datori di lavoro e non versati al fondo di cui all'articolo 13 della legge n. 68 del 1999, e successive modifiche ed integrazioni, dai contributi di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati e da risorse regionali.

5. La Giunta regionale, con propria deliberazione, sentito il comitato di cui al comma 6, approva un programma annuale con il quale sono individuati gli interventi finalizzati all'inserimento e all'integrazione lavorativa, le misure volte a rendere le modalità lavorative adeguate rispetto alle esigenze delle persone con disabilità, l'ammontare delle risorse finanziarie destinate alle diverse finalità e infine i criteri e le modalità di gestione del fondo e di verifica dei risultati.

6. È istituito il Comitato regionale del fondo che, nel rispetto degli indirizzi della programmazione regionale in materia di politiche del lavoro, esprime proposte in ordine alla destinazione delle risorse che costituiscono il fondo, alle modalità di gestione e alla verifica dei risultati.

7. Il comitato regionale del fondo è costituito da:  
a) l'Assessore regionale competente in materia di lavoro, o un suo delegato, con funzioni di presidente;  
b) un componente designato tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello regionale;  
c) un componente designato tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello regionale;  
d) un componente designato dalle associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative a livello regionale.

8. Il comitato regionale del fondo è istituito con decreto del Presidente della Regione, sulla base delle designazioni delle organizzazioni di cui al comma 7, espresse entro trenta giorni dalla richiesta formulata dalla Regione; la durata in carica del comitato è pari a quella della legislatura regionale. Ai componenti del comitato non spetta alcun compenso, comunque denominato, fatto salvo il rimborso delle spese di viaggio sostenute, previsto dall'articolo 1, comma 1, lettera c), della legge regionale n. 27 del 1987.

9. Le modalità di funzionamento del comitato sono definite in apposito regolamento approvato dal comitato stesso. Alle riunioni del comitato partecipa di diritto il direttore dell'ASPAL o un suo delegato.

10. Presso l'Assessorato competente in materia di lavoro è istituito l'albo regionale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), e successive modifiche ed integrazioni. L'iscrizione all'albo è condizione necessaria per l'accesso e la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 19, comma 5. La Giunta regionale, con propria deliberazione, ne definisce le modalità di tenuta, revisione e aggiornamento e i requisiti di iscrizione in conformità alla normativa vigente.

## Capo V

### Strumenti e misure di politica attiva

#### Art. 21

##### Definizione e misure di politica attiva del lavoro

1. La Regione promuove le misure di politica attiva del lavoro finalizzate alla creazione di nuova occupazione e al mantenimento dei livelli occupazionali attraverso la formazione, l'orientamento, l'inserimento e il reinserimento lavorativo, il sostegno all'impresa e l'autoimpiego. Nella formulazione delle misure tiene conto dei seguenti indirizzi:

- a) garanzia della presa in carico, profilazione e orientamento degli utenti;
- b) stipula del patto di servizio personalizzato che definisce gli obblighi dei soggetti che erogano i servizi per l'impiego e dei lavoratori che ne beneficiano;
- c) attivazione al lavoro da parte del disoccupato;
- d) inserimento di meccanismi di condizionalità tra il mantenimento della condizione di disoccupazione, la fruizione dei servizi per l'impiego e il beneficio dei sussidi previsti dalla normativa nazionale e regionale;
- e) proposta agli utenti di un'offerta di lavoro congrua, che tiene conto, tra l'altro, del grado di vicinanza della proposta di lavoro alla professionalità posseduta dal soggetto;
- f) affiancamento alle misure di sostegno al reddito di politiche attive dirette a un'effettiva ricollocazione dei lavoratori;
- g) obbligo di prestazione di attività di pubblica utilità a favore delle comunità locali da parte dei lavoratori titolari di strumenti di sostegno al reddito.

2. La Regione coordina le misure di politica del lavoro con i programmi finanziati o cofinanziati dall'Unione europea e quelli a regia nazionale promuovendo l'uso integrato delle risorse europee, nazionali e regionali ai sensi dell'articolo 6.

#### Art. 22

##### Presa in carico e patto di servizio personalizzato

1. La Regione, per favorire l'occupazione, adotta misure di attivazione al lavoro e meccanismi di condizionalità per l'erogazione delle prestazioni nei confronti dei disoccupati.

2. A tal fine i centri per l'impiego convocano i lavoratori per la profilazione, ossia, per la quantificazione, attraverso idonei strumenti, del livello di occupabilità e, in accordo con i richiedenti, stipulano un patto di servizio personalizzato.

3. Le modalità e i tempi di convocazione delle diverse categorie di utenti per la stipula del patto di servizio sono definiti secondo le modalità stabilite dal decreto del Ministro del lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2015.

4. La Regione prevede margini di adeguamento delle modalità e dei tempi di convocazione degli utenti definiti ai sensi del comma 3.

5. Il patto di servizio personalizzato, che comporta il rispetto di obblighi e condizioni, contiene gli elementi previsti dall'articolo 20, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2015, e un piano di ricerca del lavoro e riporta la disponibilità del richiedente allo svolgimento di una o più delle seguenti attività:

- a) partecipazione a iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di

lavoro quali, in via esemplificativa, la stesura del curriculum vitae e la preparazione per sostenere colloqui di lavoro o altra iniziativa di orientamento;  
b) partecipazione a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva o di attivazione al lavoro;  
c) svolgimento di tirocini extracurricolari;  
d) accettazione di congrue offerte di lavoro;  
e) partecipazione ad attività di pubblica utilità.

6. L'offerta di lavoro di cui al comma 5, lettera d), definita secondo le modalità previste dagli articoli 3, comma 3, lettera a) e 25 del decreto legislativo n. 150 del 2015, tiene conto del grado di vicinanza dell'offerta alla specifica professionalità posseduta dal lavoratore, della distanza dal domicilio, dei tempi di trasporto con i mezzi pubblici e della durata della disoccupazione.

7. I centri per l'impiego rilasciano al lavoratore, in conformità alla normativa vigente, il fascicolo elettronico, la cui base informativa è costituita dal sistema informativo regionale delle politiche del lavoro, contenente le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche e ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali. Ai soggetti interessati è garantito, secondo modalità telematiche, l'accesso gratuito al fascicolo elettronico.

#### Art. 23

##### Assegno di ricollocazione

1. La Regione adotta l'assegno individuale di ricollocazione quale strumento di politica attiva con il quale il lavoratore può richiedere un servizio di accompagnamento al lavoro. L'importo dell'assegno varia in funzione del profilo personale di occupabilità del lavoratore.

2. L'assegno è rilasciato a favore dei disoccupati percettori della Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) secondo le modalità e i tempi previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo n. 150 del 2015, ed è spendibile presso i centri per l'impiego o presso i soggetti accreditati.

3. Il servizio di assistenza erogato dai centri per l'impiego e dai soggetti accreditati garantisce al richiedente che ricerca occupazione un'assistenza appropriata, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore.

4. I centri per l'impiego e i soggetti accreditati conferiscono le informazioni relative alle richieste, all'utilizzo e all'esito del servizio secondo le modalità previste dall'articolo 23 del decreto legislativo n. 150 del 2015.

5. Le modalità operative e l'ammontare dell'assegno di ricollocazione sono definite secondo le modalità previste dagli articoli 3, comma 2, lettera b), e 24 del decreto legislativo n. 150 del 2015. Ai relativi oneri si provvede nei limiti delle risorse disponibili nel fondo di cui all'articolo 17, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183).

6. La Regione, con proprie risorse, può estendere o sviluppare gli interventi di cui al presente articolo anche a favore di altre categorie di lavoratori.

#### Art. 24

##### Tirocinio extracurricolare

1. La Regione, nell'ambito delle proprie competenze e nel rispetto della normativa nazionale, promuove il tirocinio quale strumento atto a favorire l'orientamento delle scelte professionali, la formazione e l'acquisizione di competenze professionali utili all'inserimento lavorativo.

2. La Giunta regionale, con propria deliberazione, adottata secondo le modalità di cui all'articolo 34, definisce la regolamentazione della misura del tirocinio, sulla base delle linee guida definite ai sensi dell'articolo 1, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), con particolare riguardo alle seguenti tipologie:

- a) tirocinio formativo e di orientamento;
- b) tirocinio di inserimento o reinserimento al lavoro;
- c) tirocinio formativo e di orientamento o di inserimento o reinserimento in favore di persone svantaggiate e soggetti disabili;
- d) tirocinio atipico;
- e) tirocinio estivo d'orientamento.

3. I centri per l'impiego e i soggetti accreditati sostengono l'utilizzo dei tirocini extracurricolari e li inseriscono all'interno di un percorso strutturato definito nel patto di servizio di cui all'articolo 22 finalizzato all'incremento dell'occupabilità del beneficiario.

4. La Regione può intervenire anche con propri fondi per promuovere i tirocini extracurricolari presso le imprese all'interno di specifici programmi di inserimento lavorativo.

#### Art. 25 Apprendistato

1. La Regione attribuisce primaria importanza al sistema duale formazione e lavoro e promuove l'apprendistato quale strumento privilegiato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, e ne sostiene la diffusione.

2. La Giunta regionale, con propria deliberazione, adottata secondo le modalità di cui all'articolo 34, definisce la regolamentazione dell'apprendistato secondo le modalità previste dalla normativa vigente, con specifico riferimento a:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

3. I centri per l'impiego e i soggetti accreditati sostengono l'utilizzo dell'apprendistato e lo inseriscono all'interno di un percorso strutturato definito nel patto di servizio di cui all'articolo 22, finalizzato all'incremento dell'occupabilità del beneficiario.

#### Art. 26 Formazione professionale

1. La Regione persegue l'integrazione tra le politiche in materia di lavoro e la formazione professionale quale strumento di politica attiva volto a migliorare il profilo di occupabilità dei lavoratori garantendo un'equa ripartizione delle sedi di formazione professionale in tutto il territorio regionale.

2. La Regione promuove gli interventi di formazione volti a favorire l'apprendimento lungo l'arco della vita della persona e a migliorare le conoscenze e le competenze tecnico-professionali.

3. Nella definizione dell'offerta formativa la Giunta regionale individua i criteri per la riserva di una congrua quota di accesso alle persone in cerca di occupazione identificate e selezionate dai centri per l'impiego ai sensi dell'articolo 11, comma 3, del decreto legislativo n. 150 del 2015.

4. I centri per l'impiego e i soggetti accreditati sostengono la formazione e la inseriscono all'interno di un percorso strutturato definito nel patto di servizio di cui all'articolo 22, finalizzato all'incremento dell'occupabilità del beneficiario.

5. La Giunta regionale, entro novanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, presenta un disegno di legge contenente una nuova disciplina della formazione professionale e prevede le modalità di integrazione degli interventi con le misure previste dalla presente legge e con il sistema dell'istruzione.

#### Art. 27

##### Misure di inserimento lavorativo

1. La Regione promuove misure di politica attiva del lavoro attraverso specifici programmi mirati all'inserimento o reinserimento lavorativo a favore di particolari categorie di soggetti che incontrano maggiori difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro attraverso l'erogazione dei servizi per il lavoro e l'attivazione degli strumenti e delle misure previste dalla presente legge.

2. I programmi di cui al comma 1, partendo dalla ricognizione del fabbisogno formativo e occupazionale delle imprese, assicurano un accompagnamento individualizzato all'inserimento lavorativo e prevedono la combinazione di diversi strumenti e misure di politica attiva tra cui:

- a) tirocini extracurricolari;
- b) voucher formativi per la formazione mirata, la specializzazione, la riqualificazione o la riconversione professionale;
- c) assegno di ricollocazione o bonus occupazionali definiti anche in funzione della profilazione e del grado di occupabilità dei soggetti interessati;
- d) misure di accompagnamento alla pensione.

3. Tutte le misure previste dai programmi di cui al presente articolo sono inserite nel patto di servizio, hanno tempi definiti e sono vincolate al principio di condizionalità.

4. La Giunta regionale, con propria deliberazione, adottata secondo le modalità di cui all'articolo 34, disciplina l'applicazione delle misure di cui al presente articolo a favore di specifiche categorie di soggetti svantaggiati, quali i lavoratori stranieri, gli ex detenuti e, nell'ambito della disciplina prevista nel capo IV, le persone con disabilità psichica. La deliberazione definisce gli specifici destinatari dell'intervento, il contenuto e le modalità di attuazione dei programmi previsti dal presente articolo e le relative risorse nell'ambito degli stanziamenti individuati nel bilancio regionale.

#### Art. 28

##### Misure per favorire l'autoimpiego

1. La Regione promuove e sostiene l'autoimpiego e l'avvio di nuove attività imprenditoriali e di lavoro autonomo capaci di reggersi nel mercato di medio e lungo termine con particolare riguardo ai settori che offrono maggiori prospettive di crescita e alle iniziative proposte dalle donne, dai giovani, lavoratori espulsi dal mercato del lavoro o da altre categorie di soggetti svantaggiati.

2. Alle iniziative di cui al comma 1, finalizzate alla creazione di impresa, è garantito il sostegno attraverso servizi di orientamento e consulenza previsti dalla presente legge sia nella fase di progettazione che di avvio delle attività.

3. A tal fine la Giunta regionale disciplina con propria deliberazione, adottata secondo le modalità di cui all'articolo 34, le modalità di attuazione e di finanziamento delle iniziative di cui al presente articolo, anche mediante l'utilizzo di specifici strumenti di accesso al credito, secondo le modalità dei fondi di rotazione.

4. Le misure previste dal presente articolo sono erogate nel rispetto della normativa europea in materia di concorrenza e della disciplina sugli aiuti di Stato.



Art. 29  
Interventi di politica locale per l'occupazione

1. I criteri e le procedure di assunzione dei lavoratori da impiegare nei cantieri comunali di cui all'articolo 3, comma 2, lettera b) della legge regionale 14 maggio 2009, n. 1 (legge finanziaria 2009), e di cui all'articolo 5, comma 5, lettera b), della legge regionale 15 marzo 2012, n. 6 (legge finanziaria 2012), sono definiti con deliberazione della Giunta regionale adottata secondo le modalità previste dall'articolo 34.
2. I cantieri di cui al comma 1 sono rivolti alle persone prive di una occupazione e di qualsiasi forma di sostegno al reddito e sono finalizzati a migliorare il profilo di occupabilità dei destinatari.
3. La deliberazione di cui al comma 1, tiene conto dei seguenti principi e criteri:
  - a) garanzia di pari opportunità di accesso ai cantieri e previsione di meccanismi di rotazione dei destinatari;
  - b) durata della disoccupazione;
  - c) reddito dei lavoratori desunto dall'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE);
  - d) carico di famiglia;
  - e) residenza dei lavoratori nei comuni titolari dell'intervento;
  - f) limiti alla durata massima e alla replicabilità a favore degli stessi destinatari.
4. Ai fini della partecipazione ai cantieri di cui al presente articolo i destinatari non devono aver rifiutato misure di politica attiva negli ultimi diciotto mesi, salvo giustificato motivo.

Art. 30  
Utilizzo diretto dei lavoratori titolari di strumenti di sostegno al reddito

1. Allo scopo di permettere il mantenimento e lo sviluppo delle competenze acquisite, i lavoratori che fruiscono di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro possono essere chiamati a svolgere attività a fini di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza, sotto la direzione e il coordinamento di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, e successive modifiche ed integrazioni, secondo le modalità previste dall'articolo 26 del decreto legislativo n. 150 del 2015.
2. L'ASPAL, per la realizzazione delle attività di cui al comma 1, stipula apposite convenzioni con le amministrazioni interessate sulla base della convenzione quadro predisposta dall'ANPAL.
3. Le convenzioni possono prevedere l'estensione delle misure di cui al comma 1 a favore di lavoratori disoccupati con più di sessanta anni che non abbiano ancora maturato il diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata secondo le prescrizioni indicate nell'articolo 26, comma 5, del decreto legislativo n. 150 del 2015.
4. La Giunta regionale disciplina, con propria deliberazione, adottata secondo le modalità di cui all'articolo 34, l'estensione delle misure di cui al comma 1 a tutti i soggetti beneficiari di ammortizzatori sociali e di altre forme di integrazione e di sostegno del reddito di cui alla normativa vigente prevedendo l'obbligo dello svolgimento delle attività ai fini di pubblica utilità.
5. L'utilizzazione dei lavoratori nelle attività di cui al presente articolo non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro.
6. Gli oneri delle convenzioni di cui al comma 3 restano a carico dell'Amministrazione regionale secondo le modalità previste dall'articolo 12 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari).
7. La Regione, ai fini della qualificazione professionale e dell'inserimento o reinserimento lavorativo, riconosce e certifica, ai sensi della vigente normativa nazionale e regionale, le competenze acquisite dalle

persone a seguito delle attività svolte nell'ambito del servizio civile regionale, in ambito ambientale e dei lavori di pubblica utilità.

#### Art. 31

##### Parità di genere e conciliazione dei tempi di lavoro e cura

1. La Regione promuove la partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro secondo le modalità previste dalla presente legge e lo sviluppo di servizi e azioni volti ad assicurare la conciliazione dei tempi di lavoro, di vita e la cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti nell'ambito di quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246), e successive modifiche ed integrazioni.
2. Per le finalità di cui al comma 1, la Regione sperimenta misure innovative di welfare aziendale e pratiche di lavoro flessibile o di telelavoro e incentiva progetti sperimentali proposti da altri enti pubblici o imprese private.
3. La Regione individua azioni di sistema per la parità di genere, comprese le campagne di informazione finalizzate al superamento di ogni disparità nell'accesso al lavoro, nella formazione, nella progressione di carriera e nella retribuzione, nonché azioni positive finalizzate alla promozione delle donne nei livelli e nei settori ove sono sottorappresentate.
4. Presso l'Assessorato regionale competente in materia di lavoro sono assicurati spazi, personale, strumentazione e attrezzature idonei all'espletamento delle funzioni del consigliere o della consigliera di parità, secondo le prescrizioni del decreto legislativo n. 198 del 2006, e successive modifiche ed integrazioni.

#### Art. 32

##### Sicurezza nel lavoro

1. La Regione, in attuazione del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), e successive modifiche ed integrazioni, promuove la realizzazione di un sistema integrato di sicurezza del lavoro e di miglioramento della qualità lavorativa, esercitando in tal senso funzioni di indirizzo e coordinamento.
2. La Regione, in collaborazione con gli enti locali e le organizzazioni datoriali e dei lavoratori, programma azioni finalizzate al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 1 favorendo iniziative e progetti diretti:
  - a) alla realizzazione di più elevati standard di sicurezza sul lavoro;
  - b) alla promozione del benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici;
  - c) alla promozione di incentivi e misure premiali a sostegno delle iniziative aziendali, specie di piccola e media impresa, volte al miglioramento delle condizioni di igiene e sicurezza o finalizzati al riconoscimento e alla diffusione di buone prassi applicative;
  - d) all'inserimento, nell'ambito delle misure di prevenzione, degli aspetti relativi al genere e all'età dei lavoratori e delle lavoratrici, alla presenza di lavoratori immigrati, alle forme di partecipazione al lavoro e alle sue modalità di organizzazione.
3. La Regione favorisce la diffusione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso:
  - a) campagne informative e azioni di sensibilizzazione, monitoraggio e analisi dell'andamento infortunistico e delle malattie professionali, anche d'intesa con le altre istituzioni e organizzazioni competenti, nonché analisi specifiche su settori produttivi, agenti, modalità organizzative, condizioni sociali e professionali dei lavoratori e delle lavoratrici, caratteristiche delle imprese e dei territori;
  - b) formazione degli operatori delle istituzioni e delle organizzazioni;
  - c) accordi con i soggetti autorizzati alla somministrazione e all'intermediazione di lavoro, finalizzati alla istituzione di unità formative dedicate al tema della sicurezza nel lavoro;
  - d) accordi con le organizzazioni dei lavoratori e datori di lavoro comparativamente più rappresentative,

finalizzati a definire "in melius" le condizioni di tutela dei lavoratori rispetto ai livelli minimi stabiliti dalla legislazione nazionale.

#### Art. 33

##### Promozione della regolarità del lavoro e responsabilità sociale delle imprese

1. La Regione promuove la regolarità delle condizioni di lavoro quale principale obiettivo delle proprie politiche in materia di sicurezza, tutela e qualità del lavoro.
2. La Regione persegue gli obiettivi di cui al comma 1 mediante:
  - a) iniziative di educazione alla legalità attraverso interventi formativi e informativi, nei confronti dei soggetti pubblici e privati, aventi a oggetto le conseguenze del lavoro sommerso e dell'economia sommersa;
  - b) il supporto a progetti diretti a raccordare e a potenziare le funzioni e le attività ispettive realizzate dagli enti competenti in materia, in particolare nei settori a più alto rischio di irregolarità;
  - c) azioni dirette a promuovere il coinvolgimento delle parti sociali e la cooperazione tra i soggetti istituzionali per fornire uno sviluppo locale funzionalmente e strutturalmente collegato all'emersione del lavoro sommerso;
  - d) iniziative volte a facilitare l'accesso al credito dei soggetti impegnati in un percorso di emersione dal lavoro irregolare.
3. La Regione promuove la responsabilità sociale delle imprese, nelle politiche regionali del lavoro, nell'istruzione e nella formazione, nelle politiche giovanili e nelle strategie regionali di coesione sociale e di promozione della legalità e della sicurezza, quale strumento per migliorare la qualità del lavoro, consolidare e potenziare le competenze professionali, diffondere le conoscenze, migliorare la competitività del sistema produttivo, lo sviluppo economico sostenibile e la coesione sociale.

#### Capo VI

##### Norme attuative, transitorie e finali

#### Art. 34

##### Modalità attuative

1. Le deliberazioni della Giunta regionale di cui alla presente legge sono adottate su proposta dell'Assessore regionale competente in materia di lavoro sentita la Commissione regionale per i servizi e le politiche del lavoro che si esprime entro quindici giorni. Le deliberazioni sono approvate previo parere della Commissione consiliare competente per materia che si esprime entro venti giorni. Decorsi tali termini si prescinde dal parere.

#### Art. 35

##### Clausola valutativa

1. Il Consiglio regionale controlla l'attuazione della presente legge e valuta i risultati ottenuti nel favorire la crescita dell'occupazione sul territorio della Regione.
2. A tal fine la Giunta regionale, entro il 31 marzo di ciascun anno, presenta al Consiglio regionale una relazione che documenta:
  - a) lo stato di avanzamento e le modalità di realizzazione delle misure previste nella presente legge, specificando, per ogni singola misura, l'ammontare delle risorse stanziare e spese, i soggetti coinvolti nell'attuazione, il grado di utilizzo delle misure attivate, i beneficiari raggiunti e le loro caratteristiche;
  - b) le eventuali criticità verificatesi, le soluzioni messe in atto per farvi fronte, le possibili conseguenze sugli obiettivi previsti;
  - c) i risultati conseguiti a seguito dell'attivazione delle singole misure.

3. La Giunta regionale, inoltre, a partire dal 2018, integra la relazione di cui al comma 2 con i risultati delle analisi condotte per valutare gli effetti delle misure adottate mediante la conduzione di studi sperimentali con un gruppo di controllo, qualora vi siano le condizioni di fattibilità.

4. Al fine di dare attuazione al comma 3, entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge la Giunta regionale presenta alla Commissione consiliare competente in materia di lavoro, che si esprime entro venti giorni, il programma triennale di valutazione nel quale propone l'elenco delle misure oggetto di analisi e definisce i tempi e le modalità di realizzazione degli studi.

5. Il Consiglio regionale e la Giunta regionale rendono accessibili i dati e le informazioni raccolti per le attività valutative previste dalla presente legge e pubblicano i documenti relativi all'attività di cui al presente articolo.

#### Art. 36

##### Trasferimento delle funzioni

1. A far data dal 1° luglio 2016 la Regione subentra nelle funzioni e nei compiti attribuiti alle province dalla legge regionale 5 dicembre 2005, n. 20 (Norme in materia di promozione dell'occupazione, sicurezza e qualità del lavoro. Disciplina dei servizi e delle politiche per il lavoro. Abrogazione della legge regionale 14 luglio 2003, n. 9, in materia di lavoro e servizi all'impiego).

2. A tal fine la Giunta regionale, entro il termine previsto al comma 1, su proposta dell'Assessore regionale competente in materia di lavoro, di concerto con l'Assessore competente in materia di enti locali e l'Assessore competente in materia di personale, delibera un piano di subentro nel quale sono evidenziate:

- a) le modalità di trasferimento delle funzioni;
- b) il personale di cui all'articolo 37;
- c) le risorse finanziarie correlate alle funzioni;
- d) le risorse strumentali, ivi compresi i beni mobili e immobili; al trasferimento dei beni mobili e immobili si applica l'articolo 1, comma 96, lettera b) della legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni dei comuni);
- e) i contratti in essere alla data di entrata in vigore della presente legge, il contenzioso e i procedimenti in corso.

3. La deliberazione di cui al comma 2 disciplina inoltre le modalità di inquadramento del personale trasferito, nonché le eventuali misure perequative.

#### Art. 37

##### Personale

1. È trasferito all'ASPAL il personale impiegato per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti di cui all'articolo 6 della legge regionale n. 20 del 2005; in particolare:

- a) il personale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, già trasferito alle province ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo n. 180 del 2001, dell'articolo 17, comma 1, della legge regionale 21 aprile 2005, n. 7 (legge finanziaria 2005), e in servizio alla data di entrata in vigore della presente legge;
- b) il personale di ruolo delle province effettivamente impiegato, in via esclusiva, nel sistema dei servizi e delle politiche attive del lavoro, alla data di entrata in vigore della legge n. 56 del 2014, e continuativamente fino alla data di entrata in vigore della presente legge, con esclusione del personale appartenente al ruolo dirigenziale.

2. È escluso dal trasferimento il personale di cui al comma 1, lettere a) e b) che, avendo i requisiti di cui all'articolo 2, comma 3, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito nella legge 30 ottobre 2013, n. 125 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, recante disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni), è collocato a riposo entro il 31 dicembre 2016. Tale personale, nelle more del collocamento a riposo e comunque con scadenza non successiva al 31 dicembre 2016, rimane in servizio presso le province e la

Regione, tramite l'ASPAL, attiva forme di avvalimento ai sensi dell'articolo 1, comma 427 della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015).

3. L'ASPAL subentra, fino alla scadenza naturale del contratto, nei rapporti di lavoro del personale delle province a tempo determinato che, alla data del trasferimento delle funzioni, è impiegato, in via esclusiva, nelle funzioni di cui al comma 1. Si considera altresì il personale con altre tipologie di contratti di lavoro o con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati in via esclusiva, e in corso, per lo svolgimento delle attività relative all'esercizio delle funzioni trasferite dalla presente legge.

4. L'ASPAL, al fine di garantire il regolare svolgimento delle funzioni e dei compiti di cui alla presente legge, dispone inoltre del personale, già impiegato a valere sulle misure 3.1, 3.4 e 3.10 del POR Sardegna 2000/2006 operante presso i CSL, i CESIL e le agenzie di sviluppo locale e assunto dall'Agenzia regionale per il lavoro con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato con scadenza nei mesi di agosto e settembre 2016, in attuazione dell'articolo 5 della legge regionale 8 febbraio 2013, n. 3 (Soppressione dell'Autorità d'ambito territoriale ottimale della Sardegna - Norma transitoria, disposizioni urgenti in materia di enti locali, di ammortizzatori sociali, di politica del lavoro e modifiche alla legge regionale n. 1 del 2013), e attualmente in servizio, presso l'Agenzia regionale per il lavoro, in forza dell'articolo 1 della legge regionale 23 settembre 2014, n. 17 (Misure urgenti per il funzionamento dei centri servizi per il lavoro, dei centri servizi inserimento lavorativo e delle agenzie di sviluppo locale).

5. Ferma restando la necessità di assicurare la compatibilità dell'intervento con il raggiungimento dei propri obiettivi di finanza pubblica, la Regione, in considerazione della peculiarità delle funzioni svolte e dell'esigenza di consolidare le specifiche esperienze professionali maturate nelle attività di cui alla presente legge, dà attuazione alle procedure di cui all'articolo 1, comma 529, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 (legge di stabilità 2014), e successive modifiche ed integrazioni, per il superamento del precariato del personale di cui al comma 4, a condizione che il personale sia stato assunto con procedure selettive a evidenza pubblica e che abbia maturato almeno trentasei mesi di lavoro nei servizi oggetto della presente legge.

6. Ai fini delle procedure per il superamento del precariato di cui al comma 5, per la maturazione del triennio si computano anche i periodi di lavoro svolti nei CSL, CESIL e agenzie di sviluppo locale presso le province, i comuni, le unioni di comuni e i consorzi di comuni, nell'ambito dei servizi per il lavoro, sia con contratti a tempo determinato che con forme contrattuali flessibili o atipiche.

7. Nelle more dell'attuazione del processo di riordino delle funzioni connesse alle politiche attive del lavoro e al solo fine di consentire la continuità dei servizi erogati dai centri per l'impiego, l'ASPAL, nei limiti della dotazione organica di cui al comma 9, è autorizzata a stipulare contratti di lavoro con la previsione di premialità a favore di coloro che abbiano già maturato competenze ed esperienze nell'ambito delle politiche del lavoro presso l'Agenzia per il lavoro e le province. L'attivazione di tali procedure è subordinata alla verifica prevista dall'articolo 4, comma 3, lettera b) del decreto legge n. 101 del 2013, convertito in legge n. 125 del 2013.

8. A decorrere dal termine di cui all'articolo 36, comma 1, cessa il comando a favore delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni, disposto ai sensi dell'articolo 5, comma 1, della legge regionale n. 3 del 2013, nei confronti del personale di cui al comma 4.

9. In attuazione di quanto previsto dal presente articolo e in sede di prima applicazione della presente legge la dotazione organica dell'ASPAL è determinata fino a un massimo di ottocento unità. A regime, le modalità di quantificazione della dotazione organica sono quelle previste dall'articolo 11, comma 4.

10. La Regione, nel rispetto delle norme sul collocamento mirato delle persone con disabilità previste dalla legge n. 68 del 1999, e successive modifiche ed integrazioni, e in attuazione di quanto disposto dall'articolo 29, comma 35, della legge regionale 9 marzo 2015, n. 5 (legge finanziaria 2015), adotta uno specifico programma di inclusione lavorativa e per il superamento della situazione di precarietà, al fine di valorizzare l'esperienza maturata nei servizi per l'impiego, delle persone con disabilità occupate con contratto a termine nell'ambito del Progetto Lavor@bile.

Art. 38  
Piano straordinario di formazione

1. Al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi per il lavoro e di innalzare gli standard qualitativi e quantitativi di gestione ed erogazione delle prestazioni, gli Assessorati competenti in materia di lavoro e di personale, in collaborazione con l'ASPAL, adottano un piano straordinario di formazione per la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento delle competenze degli operatori dei servizi per il lavoro rispetto alle nuove funzioni previste dalla presente legge. Il piano è adottato in coerenza con gli obiettivi e a valere sulle risorse del Programma operativo FSE, obiettivo 8, azione 7.1 (Rafforzamento dei servizi per il lavoro).

Art. 39  
Previdenza complementare

1. La Giunta regionale, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, presenta un disegno di legge di disciplina della previdenza complementare dei dipendenti del sistema Regione.

Art. 40  
Sostituzione dell'Agenzia regionale per il lavoro con l'Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro

1. A far data dall'entrata in vigore della presente legge l'Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro di cui all'articolo 10 assume il ruolo, i compiti, le funzioni e il personale dell'Agenzia regionale per il lavoro di cui all'articolo 15 della legge regionale n. 20 del 2005.

Art. 41  
Lavoratori socialmente utili

1. Per le finalità di cui all'articolo 78, comma 2, lettera a) della legge 23 dicembre 2000, n. 388 (legge finanziaria 2001), e dell'articolo 6, comma 8, del decreto legge n. 101 del 2013, convertito in legge n. 125 del 2013 entro novanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, con deliberazione della Giunta regionale, adottata su proposta dell'Assessore competente in materia di lavoro, è approvato un piano triennale per l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili inseriti nell'elenco regionale istituito con la deliberazione della Giunta regionale n. 44/14 del 7 novembre 2014.

Capo VII  
Norme di coordinamento e manutenzione legislativa

Art. 42  
Interventi a favore dei comuni per lo sviluppo delle cooperative sociali

1. Dopo il punto 1) della lettera c) del comma 1 dell'articolo 10 della legge regionale n. 7 del 2005, è aggiunto il seguente:  
"1 bis) alla concessione di contributi ai comuni per la gestione di servizi comunali da parte di cooperative sociali ai sensi dell'articolo 5 della legge 8 novembre 1991, n. 381 (Disciplina delle cooperative sociali);".

Art. 43  
Modifiche ed integrazioni alla legge regionale n. 23 del 2005

1. Dopo il comma 3 dell'articolo 11 della legge regionale 23 dicembre 2005, n. 23 (Sistema integrato dei servizi alla persona. Abrogazione della legge regionale n. 4 del 1988 (Riordino delle funzioni socio-assistenziali)), sono aggiunti i seguenti:  
"3 bis. L'attività svolta volontariamente dai cittadini, destinatari di interventi di sostegno economico, erogati per finalità sociali dalle amministrazioni comunali ai sensi della presente legge, non costituisce rapporto di lavoro.

3 ter. L'amministrazione comunale provvede alla copertura assicurativa per infortunio (INAIL) e per responsabilità civile verso terzi, per i cittadini di cui al comma 1, salvo quanto previsto dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari).".

#### Art. 44

##### Modifiche alla legge regionale n. 14 del 1995

1. Nella legge regionale n. 14 del 1995, alla tabella A), n. 13, le parole "Agenzia regionale per il lavoro" sono sostituite con "Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro".

#### Capo VIII

##### Abrogazioni e disposizioni finanziarie

#### Art. 45

##### Abrogazioni e disposizioni finanziarie

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni di legge:  
a) legge regionale 28 ottobre 2002, n. 20 (Istituzione del Fondo regionale per l'occupazione dei diversamente abili);  
b) legge regionale n. 20 del 2005;  
c) comma 2 dell'articolo 5 della legge regionale n. 6 del 2012.

#### Art. 46

##### Norma finanziaria

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, valutati complessivamente in euro 29.752.000 per l'anno 2016 e in euro 30.598.000 a decorrere dall'anno 2017, si fa fronte con le risorse stanziato nel bilancio di previsione della Regione per gli anni 2016-2018, e nei corrispondenti bilanci per gli anni successivi, come di seguito specificato.

2. Agli oneri derivanti dall'attuazione dell'articolo 7, comma 5, dell'articolo 19, comma 9 e dell'articolo 20, comma 8, pari ad euro 10.000 annui si provvede mediante utilizzo delle risorse già stanziato in bilancio alla missione 15 - programma 01 - titolo 1.

3. Agli oneri derivanti dall'attuazione dell'articolo 8 si provvede nei limiti delle risorse annualmente a ciò destinate con legge di bilancio.

4. Agli oneri derivanti dall'attuazione del capo III, valutati in euro 4.750.000 annui a decorrere dall'anno 2016, si provvede mediante utilizzo delle risorse già stanziato in bilancio alla missione 15 - programma 01 - titolo 1 a favore dell'Agenzia regionale per il lavoro per le spese di funzionamento e per le attività istituzionali.

5. Agli oneri derivanti dall'attuazione dell'articolo 37 si provvede rispettivamente:  
a) quanto a euro 11.270.000 annui per il personale di cui all'articolo 37, comma 1, mediante utilizzo delle

risorse già stanziare in bilancio alla missione 15 - programma 01 - titolo 1;  
b) quanto a euro 13.222.000 per l'anno 2016 e a euro 14.068.000 a decorrere dall'anno 2017, per il personale di cui ai commi 3, 4 e 5 mediante utilizzo delle risorse già stanziare in bilancio alla missione 15 - programma 01 - titolo 1 incrementate, in termini di competenza e di cassa, di euro 1.222.000 per l'anno 2016, mediante corrispondente riduzione della disponibilità di competenza e di cassa della missione 15 - programma 03 - titolo 1, di cui euro 1.000.000 attingendo dal capitolo SC06.1608 ed euro 222.000 dal capitolo SC06.1567.

6. Agli oneri derivanti dall'attuazione dell'articolo 41, valutati in euro 500.000 annui a decorrere dall'anno 2016, si fa fronte con le risorse iscritte in bilancio nella missione 15 - programma 03 - titolo 1 - capitolo SC06.1587, e con quelle corrispondenti dei bilanci degli anni successivi.

7. Agli oneri derivanti dall'attuazione del capo IV e del capo V si provvede nei limiti delle risorse annualmente stanziare con la legge di bilancio.

#### Art. 47 Entrata in vigore

1. La presente legge entra in vigore il giorno della sua pubblicazione sul Bollettino ufficiale della Regione autonoma della Sardegna (BURAS).



**Legge Regionale 13 novembre 1998, n. 31**

**Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione.  
Pubblicata nel B.U.R. Sardegna 17 novembre 1998, n. 34, supplemento ordinario.**

**TITOLO I**

**Principi e norme generali**

- Art. 1 *Ambito di applicazione.*
- Art. 2 *Fonti.*
- Art. 3 *Potere di organizzazione.*
- Art. 4 *Criteri di organizzazione.*
- Art. 5 *Rapporti sindacali.*
- Art. 6 *Gestione delle risorse umane.*
- Art. 6.1 *Disposizioni in materia di assunzioni nelle amministrazioni del sistema Regione.*
- Art. 6-bis *Attribuzioni di incarichi di elevata professionalità.*
- Art. 7 *Pari opportunità.*
- Art. 8 *Direzione politica e direzione amministrativa.*
- Art. 8-bis *Valutazione delle performance.*
- Art. 9 *Gestione delle risorse.*
- Art. 10 *Controllo interno di gestione.*
- Art. 11 *Direzione dell'ufficio del controllo interno di gestione.*

**TITOLO II**

**Organizzazione degli uffici e dotazione organica**

- Art. 12 *Strutture organizzative.*
- Art. 13 *Strutture dell'Amministrazione regionale.*
- Art. 13-bis *Comitato di coordinamento delle direzioni generali.*
- Art. 14 *Posizioni dirigenziali ispettive.*
- Art. 15 *Piano del fabbisogno di personale. Dotazioni organiche.*
- Art. 15-bis *Variazione dei contingenti organici delle direzioni generali.*
- Art. 16 *Strutture organizzative e dotazioni organiche degli enti, delle agenzie, delle aziende e degli istituti.*
- Art. 17 *Coordinamento delle iniziative in materia di uffici e personale.*
- Art. 18 *Soppressione di competenze di organi collegiali e modifiche alle norme sul comitato amministrativo del F.I.T.Q.*
- Art. 19 *Relazione annuale sullo stato e i costi dell'organizzazione amministrativa regionale.*
- Art. 20 *Uffici per le relazioni col pubblico.*

**TITOLO III**

**Dirigenza**

- Art. 21 *Qualifica dirigenziale e relative funzioni.*

- Art. 22 *Responsabilità dirigenziale.*
- Art. 23 *Compiti del dirigente.*
- Art. 24 *Compiti del direttore generale.*
- Art. 25 *Compiti del direttore di servizio.*
- Art. 26 *Unità di progetto.*
- Art. 27 *Compiti del dirigente ispettore.*
- Art. 28 *Attribuzione delle funzioni dirigenziali.*
- Art. 29 *Dirigenti esterni.*
- Art. 30 *Sostituzione dei direttori generali e di servizio.*
- Art. 31 *Trattamento economico dei dirigenti.*
- Art. 32 *Accesso alla dirigenza.*
- Art. 33 *Dirigenza degli enti regionali.*
- Art. 33-bis *Conferimento di funzioni dirigenziali presso altre amministrazioni.*

## TITOLO IV

### Rapporto di lavoro

#### Capo I - Disciplina del rapporto

- Art. 33-ter *Ruolo unico dei dipendenti del comparto di contrattazione regionale.*
- Art. 34 *Trattamento economico.*
- Art. 35 *Mansioni.*
- Art. 36 *Assegnazione temporanea a mansioni superiori.*
- Art. 37 *Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività.*
- Art. 38 *Processi di mobilità.*
- Art. 38-bis *Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse.*
- Art. 39 *Mobilità dei dirigenti e del personale del sistema Regione.*
- Art. 40 *Mobilità dei dirigenti e del personale tra il sistema Regione e le altre pubbliche amministrazioni.*
- Art. 40-bis *Sistema dell'amministrazione territoriale locale.*
- Art. 41 *Distacchi di personale.*
- Art. 42 *Collocamento fuori ruolo.*
- Art. 43 *Valutazione dei dipendenti.*
- Art. 44 *Incompatibilità.*
- Art. 45 *Deroga per i dipendenti a tempo parziale.*
- Art. 46 *Rapporto di lavoro a tempo parziale.*
- Art. 47 *Esercizio delle attività professionali.*
- Art. 48 *Codice di comportamento.*

#### Capo II - Procedimento disciplinare

- Art. 49 *Infrazioni e sanzioni disciplinari.*
- Art. 50 *Procedimento disciplinare.*
- Art. 51 *Collegio arbitrale.*

## TITOLO V

### Accesso al lavoro

- Art. 52 *Modalità di accesso.*
- Art. 53 *Requisiti e procedure di assunzione.*
- Art. 54 *Concorsi unici.*
- Art. 55 *Commissioni giudicatrici.*
- Art. 56 *Riserva di posti.*
- Art. 57 *Assunzione in servizio.*

## TITOLO VI

### Contrattazione

- Art. 58 *Contratti collettivi.*
- Art. 59 *Rappresentanza negoziale della Regione ed assistenza dell'A.R.A.N.*
- Art. 60 *Rappresentanze sindacali nella contrattazione collettiva.*
- Art. 61 *Autoregolamentazione del diritto di sciopero.*
- Art. 62 *Risorse per la contrattazione (79).*
- Art. 63 *Procedimento di contrattazione.*
- Art. 64 *Quantificazione dei costi contrattuali ed interventi correttivi.*
- Art. 65 *Contrattazione integrativa.*
- Art. 66 *Interpretazione autentica dei contratti collettivi.*
- Art. 67 *Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro.*
- Art. 68 *Aspettative e permessi sindacali.*

## TITOLO VII

### Norme transitorie e finali

- Art. 69 *Applicazione agli enti regionali (80).*
- Art. 70 *Disciplina transitoria dei rapporti di lavoro.*
- Art. 71 *Prima definizione degli uffici.*
- Art. 72 *Prima costituzione dell'ufficio del controllo interno di gestione.*
- Art. 73 *Prima attribuzione delle funzioni di direzione.*
- Art. 74 *Copertura di funzioni dirigenziali vacanti negli enti.*
- Art. 75 *Prima determinazione delle dotazioni organiche.*
- Art. 76 *Primo inquadramento del personale di qualifica non dirigenziale.*
- Art. 77 *Prima costituzione della dirigenza.*
- Art. 78 *Proroga del contratto vigente.*
- Art. 79 *Copertura finanziaria.*
- Art. 80 *Abrogazione di norme.*

## TITOLO I

### Principi e norme generali

#### Art. 1

##### *Ambito di applicazione.*

1. La presente legge disciplina il sistema organizzativo degli uffici dell'Amministrazione regionale e del Corpo forestale e di vigilanza ambientale, in seguito denominati "Amministrazione", e i rapporti di lavoro del personale dipendente.
2. La presente legge disciplina altresì il sistema organizzativo degli uffici degli enti pubblici e delle agenzie regionali non aventi natura economica, di seguito denominati «enti», e i rapporti di lavoro del personale da essi dipendente.
- 2-bis. L'Amministrazione, gli enti, le agenzie, le aziende e gli istituti regionali costituiscono il sistema Regione. Gli enti del sistema Regione sono elencati, in via ricognitiva, nell'allegato 1, che è aggiornato con deliberazione della Giunta regionale.
- 2-ter. Il sistema Regione e le amministrazioni locali costituiscono il Sistema dell'amministrazione pubblica della Sardegna, articolato in Sistema regionale centrale e Sistema dell'amministrazione territoriale e locale.
3. Comma abrogato dall'art. 3, comma 1, L.R. 11 febbraio 2019, n. 6, a decorrere dal 14 febbraio 2019.

#### Art. 2

##### *Fonti.*

1. L'Amministrazione e gli enti sono ordinati secondo disposizioni legislative ovvero, sulla base delle medesime, mediante disposizioni statutarie e regolamentari e atti di organizzazioni.
2. In particolare sono regolate dalla legge ovvero, sulla base della legge o nell'ambito dei principi da essa stessa posti, con atti normativi o amministrativi le seguenti materie:
  - a) le responsabilità giuridiche dei singoli operatori nell'espletamento delle procedure amministrative
  - b) i principi fondamentali di organizzazione degli uffici;
  - c) gli uffici e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;
  - d) i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro;
  - e) i ruoli e le dotazioni organiche e la loro consistenza complessiva;
  - f) le incompatibilità tra l'impiego pubblico ed altre attività e i casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici;
  - g) la garanzia della libertà d'insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.
3. Il rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Amministrazione e degli enti, di seguito denominati «dipendenti», è disciplinato dalle disposizioni delle sezioni II e III, capo I, titolo II del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, salvo quanto diversamente disposto dalla presente legge.
4. Eventuali leggi regionali che introducano discipline del rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Amministrazione e degli enti possono essere derogate dai successivi contratti collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge non disponga espressamente in senso contrario al fine di tutelare gli interessi generali cui l'organizzazione e l'azione amministrativa sono indirizzate.
5. I rapporti individuali di lavoro dei dipendenti sono regolati contrattualmente. I contratti individuali devono conformarsi ai principi dell'art. 34, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni da questi previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.
6. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previsti nel titolo VI e sono pubblicati sul Bollettino Ufficiale della Regione.
7. I provvedimenti di istituzione, modificazione o soppressione delle posizioni dirigenziali e quelli di definizione delle dotazioni organiche sono pubblicati sul Bollettino Ufficiale della Regione.

### **Art. 3**

#### *Potere di organizzazione.*

1. L'Amministrazione e gli enti assumono ogni determinazione per l'organizzazione degli uffici al fine di assicurare l'economicità, la speditezza e la rispondenza dell'azione amministrativa al pubblico interesse.
2. Nelle materie soggette alla disciplina del codice civile, delle leggi sul lavoro e dei contratti collettivi, l'Amministrazione e gli enti operano con i poteri del privato datore di lavoro, adottando tutte le misure inerenti alla organizzazione e alla gestione dei rapporti di lavoro.

### **Art. 4**

#### *Criteri di organizzazione.*

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

### **Art. 5**

#### *Rapporti sindacali.*

1. I contratti collettivi regionali disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione delle rappresentanze sindacali.
2. L'Amministrazione e gli enti informano le rappresentanze sindacali, nei casi e modi previsti dai contratti collettivi regionali, sugli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro e sulla qualità dell'ambiente di lavoro e comunque nei seguenti casi:
  - a) attuazione delle direttive comunitarie in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 7, comma 2;
  - b) provvedimenti di determinazione delle dotazioni organiche ai sensi dell'art. 15;
  - c) attuazione dei processi di mobilità, con le modalità definite ai sensi dell'art. 38;
  - d) provvedimenti di variazione provvisoria delle dotazioni organiche ai sensi dell'art. 39;
  - e) determinazioni dirigenziali sull'attribuzione dei trattamenti economici accessori, ai sensi degli artt. 24, comma 1, lettera h), e 25, comma 1, lettera d);
  - f) definizione del codice di comportamento dei dipendenti dell'Amministrazione e degli enti, ai sensi dell'art. 48;
  - g) fissazione del contingente dei posti da mettere a concorso, ai sensi dell'art. 54, comma 2.
3. Nei casi di cui alle lettere a), c) ed f) del comma 2 e negli altri casi previsti dai contratti collettivi l'Amministrazione e gli enti incontrano le rappresentanze sindacali, su loro richiesta, per l'esame delle materie di cui al comma 2, ferme restando l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità delle amministrazioni nelle stesse materie. L'esame, se i contratti collettivi non dispongono diversamente, deve

espletarsi nel termine tassativo di quindici giorni dalla ricezione dell'informazione, ovvero entro un termine più breve per motivi di urgenza; decorsi tali termini le amministrazioni assumono le proprie autonome determinazioni.

## **Art. 6**

### *Gestione delle risorse umane.*

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

a) garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro;

b) definiscono criteri di priorità nell'impiego possibile del personale, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della L.R. 13 settembre 1993, n. 39;

c) curano la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale del personale, anche a sostegno ed in attuazione dei processi di mobilità;

d) possono erogare trattamenti economici accessori solo se corrispondono a prestazioni effettivamente rese.

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

2. Comma abrogato dall'art. 7, comma 1, lettera a), L.R. 29 maggio 2007, n. 2.

## **Art. 6.1**

### *Disposizioni in materia di assunzioni nelle amministrazioni del sistema Regione.*

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

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

## **Art. 6-bis**

### *Attribuzioni di incarichi di elevata professionalità.*

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

2. Gli incarichi sono disciplinati con contratti di lavoro autonomo di natura occasionale o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nei quali sono indicati l'oggetto della prestazione, che deve

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

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

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

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

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

## **Art. 7**

### *Pari opportunità.*

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

a) riservano a ciascuno dei sessi, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti nella formazione degli elenchi per la composizione delle commissioni di concorso;

b) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale al loro numero.

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

## **Art. 8**

### *Direzione politica e direzione amministrativa.*

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

a) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo e applicativo;

b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;

c) la quantificazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale;

d) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi;

e) le nomine, designazioni e atti analoghi a essi attribuiti da specifiche disposizioni;

f) le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti e al Consiglio di Stato;

g) gli altri compiti ed atti indicati dalla L.R. 7 gennaio 1977, n. 1, e dalla presente legge.

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

3. Ai dirigenti dell'amministrazione e degli enti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano le amministrazioni verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, ivi compresi i procedimenti gestori di cui al capo II e all'art. 61 della L.R. 5 maggio 1983, n. 11, mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane,

- strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.
4. Le attribuzioni dei dirigenti indicate dal comma 3 possono essere derogate soltanto a opera di specifiche disposizioni legislative.
  5. Le disposizioni di legge o regolamento e le altre disposizioni amministrative previgenti che attribuiscono alla Giunta e ai suoi componenti, ovvero ai presidenti e ai consigli di amministrazione degli enti, la competenza all'adozione di atti di gestione e di atti o provvedimenti amministrativi di cui al comma 3, ivi compresa l'applicazione di sanzioni amministrative, devono intendersi nel senso che la competenza è attribuita ai dirigenti.
  6. Sono abrogate le seguenti parti della L.R. 7 gennaio 1977, n. 1:
    - a) la lettera h) del comma 3 dell'art. 2;
    - b) le parole "nonché i relativi interventi" nella lettera i) e la lettera t) del comma 1 dell'articolo 4;
    - c) le parole «curano l'esecuzione delle deliberazioni della Giunta ed,» e le lettere b), c) ed f) del comma 2 dell'art. 6.

### **Art. 8-bis**

#### *Valutazione delle performance.*

1. Nel sistema Regione le prestazioni dei dirigenti sono soggette a valutazione annuale, opportunamente graduata in base alle responsabilità effettivamente attribuite nonché alla verifica dei risultati raggiunti, anche al fine dell'erogazione della retribuzione di risultato. I sistemi di valutazione sono improntati a criteri di merito e di selettività tali da evitare la distribuzione di incentivi o trattamenti in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
2. In materia di valutazione delle performance individuali e organizzative, si applicano i principi previsti dalla legislazione vigente e, in particolare:
  - a) effettivo grado di attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
  - b) raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
  - c) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - d) grado di difficoltà delle funzioni effettivamente esercitate;
  - e) raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - f) qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - g) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
  - h) motivazione e capacità nel perseguire obiettivi nuovi e impegnativi;
  - i) efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
  - j) qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - k) rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi e dello sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione.
3. I criteri e i parametri di cui al comma 2 sono dettagliati dalla Giunta regionale, sentita la Commissione consiliare competente.
4. La Giunta regionale stabilisce la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati, che rappresenta la soglia al di sotto della quale non è corrisposta alcuna retribuzione di risultato.
5. La valutazione e la misurazione dei risultati dei dirigenti di vertice del sistema Regione sono svolte da un organismo unico, indipendente ed esterno, il quale:
  - a) esprime una propria proposta alla Giunta regionale o al competente organo dei singoli enti, agenzie, aziende e istituti, ai quali compete la valutazione finale e l'attribuzione dei premi di risultato;
  - b) effettua un controllo a campione sulle valutazioni svolte dai dirigenti di vertice nei confronti dei dirigenti della struttura da essi diretta;
  - c) fornisce supporto agli organi di cui alle lettere a) e b) nella definizione dei parametri di valutazione.
6. L'organismo di cui al comma 5 è nominato dalla Giunta regionale, su proposta dell'Assessore competente in materia di personale, ed è formato da tre componenti, dotati di requisiti di elevata professionalità ed esperienza, maturati nel campo del management e dei sistemi di valutazione del personale, con particolare riferimento al settore pubblico. Il compenso dei componenti è determinato dalla



Giunta regionale ed i relativi oneri gravano sul capitolo di bilancio relativo al fondo di risultato dei dirigenti. Per l'esercizio delle funzioni l'organismo si avvale delle competenti strutture delle amministrazioni del sistema Regione.

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

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

## **Art. 9**

### *Gestione delle risorse.*

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

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

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

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

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

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

## **Art. 10**

### *Controllo interno di gestione.*

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

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

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

3. L'ufficio:

- a) stabilisce annualmente, tenuto conto delle priorità eventualmente indicate dalla Giunta regionale, il piano delle rilevazioni dei costi, delle attività e dei prodotti, individuando le aree e le attività da sottoporre a controllo e gli specifici indicatori di efficacia, efficienza ed economicità da rilevare, nonché definendo i parametri e gli indici di riferimento da utilizzare nella valutazione comparativa dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'azione degli uffici dell'Amministrazione e degli enti;
- b) rileva ed elabora i dati occorrenti per il controllo di gestione; a tal fine l'ufficio ha accesso ai documenti amministrativi, può richiedere alle direzioni generali, ai servizi e alle altre unità organizzative, oralmente o per iscritto, qualsiasi atto o notizia e può effettuare accertamenti diretti;

c) riferisce periodicamente i risultati dell'attività di controllo ai competenti organi di direzione politica, ai fini della verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati, ed ai dirigenti delle strutture sottoposte al controllo, affinché questi abbiano gli elementi necessari per valutare l'andamento della gestione degli uffici di cui sono responsabili;

d) redige entro il 30 aprile di ogni anno un referto di sintesi sui risultati dell'attività di controllo e lo trasmette al Presidente della Giunta, che sottopone il referto alla valutazione della Giunta e ne invia copia per conoscenza al Consiglio regionale.

## **Art. 11**

### *Direzione dell'ufficio del controllo interno di gestione.*

1. Alla direzione dell'ufficio del controllo interno di gestione è preposta una commissione composta da tre esperti di indiscussa autonomia professionale, estranei all'Amministrazione ed agli enti, ad uno dei quali è attribuita la funzione di presidente.
2. La commissione è nominata con decreto del Presidente della Giunta regionale, su conforme deliberazione della Giunta medesima, adottata su proposta dell'Assessore competente in materia di personale, che la formula previa pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione e su almeno due quotidiani a diffusione nazionale di un invito a presentare candidature. Prima di presentare la proposta alla Giunta, l'Assessore acquisisce su di essa il parere della Commissione consiliare competente in materia di personale, che è tenuta ad esprimerlo entro trenta giorni, decorsi i quali si prescinde dal parere. Col medesimo decreto con cui si procede alla nomina dei commissari e individuato il commissario cui è attribuita la funzione di presidente.
3. Gli esperti devono avere i seguenti requisiti:
  - a) elevata e documentata esperienza professionale nel settore dell'analisi e del controllo di gestione di sistemi organizzativi complessi;
  - b) ovvero, elevata e documentata competenza scientifica nel medesimo settore, desunta dal corso di studi, dallo svolgimento di attività didattiche o di ricerca nelle Università o in altre istituzioni di alta qualificazione nonché dalle pubblicazioni scientifiche.
4. Non possono far parte della commissione di direzione del servizio del controllo di gestione coloro che rivestano cariche pubbliche elettive ovvero cariche in partiti politici o in sindacati ovvero abbiano rivestito le suddette cariche nei dodici mesi precedenti la nomina.
5. Il rapporto di lavoro dei componenti della commissione con l'Amministrazione è regolato da contratto quadriennale di diritto privato ed ha carattere pieno ed esclusivo.

## **TITOLO II**

### **Organizzazione degli uffici e dotazione organica**

## **Art. 12**

### *Strutture organizzative.*

1. L'Amministrazione è organizzata in direzioni generali e servizi.
2. Le direzioni generali sono le strutture organizzative di primo grado dell'Amministrazione e sono sovraordinate ai servizi.
3. I servizi sono strutture organizzative di secondo grado, costituite per l'esercizio anche decentrato di funzioni omogenee, affini o complementari di carattere permanente o continuativo.
4. I servizi possono essere articolati in ulteriori unità organizzative di livello inferiore, al fine di un'ottimale distribuzione delle responsabilità o per esigenze di decentramento.
5. I servizi e le loro articolazioni organizzative rispondono ai seguenti criteri:
  - a) organicità della struttura per attività omogenee e complementari;
  - b) razionalizzazione della distribuzione delle competenze, al fine di eliminare sovrapposizioni e

duplicazioni;

- c) rilevanza, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, delle attività svolte e delle risorse umane e materiali assegnate.
- 6. Alle direzioni generali e ai servizi sono preposti dirigenti.
- 7. Alle ulteriori unità organizzative sono preposti dipendenti di qualifiche funzionali inferiori a quella di dirigente.

### **Art. 13**

#### *Strutture dell'Amministrazione regionale.*

1. La Giunta regionale definisce le linee fondamentali dell'organizzazione amministrativa della Regione.
2. Il numero massimo delle direzioni generali è determinato in ventiquattro.
3. In ciascun assessorato è istituita almeno una direzione generale. Fermo restando il numero massimo di cui al comma 2, nella Presidenza può essere istituito un numero di direzioni generali fino al 30 per cento di quelle istituite.
4. Al fine di adeguare l'organizzazione dell'Amministrazione agli obiettivi di governo, le direzioni generali sono istituite, modificate e soppresse con decreto del Presidente della Regione, previa conforme deliberazione della Giunta regionale, su proposta dell'Assessore competente in materia di organizzazione e di personale.
5. I direttori generali dispongono di un ufficio per le attività di segreteria e di supporto alla verifica dei programmi della direzione.
6. La dotazione organica dirigenziale è definita dalla Giunta regionale tenendo conto del fabbisogno connesso agli obiettivi e alle risorse assegnati alle direzioni generali, ai servizi e alle unità di progetto.
7. I servizi sono istituiti, modificati o soppressi con decreto dell'Assessore competente per materia, su proposta del direttore generale, sulla base dei criteri stabiliti dalla Giunta regionale ai sensi del comma 6.
8. Le articolazioni organizzative di livello non dirigenziale sono istituite, modificate o soppresse con provvedimento del direttore generale responsabile della struttura previo parere del direttore di servizio competente. Non possono essere istituite articolazioni le cui indennità non trovino copertura nel fondo assegnato alla direzione generale interessata per la retribuzione delle funzioni di coordinamento e di responsabilità.
9. Ai fini dell'organizzazione interna degli uffici, dell'affidamento degli incarichi di coordinamento di livello non dirigenziale, della creazione e gestione delle unità di progetto di cui all'articolo 26, dell'individuazione delle necessità della pianta organica, dell'analisi del fabbisogno formativo, nonché di una più efficiente generale gestione delle risorse umane, è istituita la banca dati delle competenze di tutto il personale regionale. Nella banca dati confluiscono i curricula dei dipendenti autocertificati e compilati attraverso l'utilizzo di appositi software, con l'identificazione delle esperienze lavorative, svolte anche non all'interno dell'Amministrazione regionale, nonché il percorso di studi e formativo lungo tutto l'arco della vita. Il popolamento della banca dati e le ricerche al suo interno sono realizzati secondo la massima trasparenza a tutela del buon andamento dell'Amministrazione regionale e di tutti i lavoratori e possono avvenire anche mediante l'uso di parole chiave e/o sezioni di argomenti.

### **Art. 13-bis**

#### *Comitato di coordinamento delle direzioni generali.*

1. Al fine di assicurare il coordinamento dell'azione amministrativa tra le strutture organizzative della Regione, è istituito il Comitato di coordinamento delle direzioni generali.
2. Il comitato è composto dai direttori generali ed è presieduto dal Presidente della Regione o da un suo delegato.
3. Il comitato esprime pareri alla Giunta regionale in merito:
  - a) alla definizione dei procedimenti che richiedono integrazione e apporti intersettoriali;
  - b) alle esigenze organizzative per il funzionamento delle direzioni.

**Art. 14***Posizioni dirigenziali ispettive.*

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

**Art. 15***Piano del fabbisogno di personale. Dotazioni organiche.*

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

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

**Art. 15-bis***Variazione dei contingenti organici delle direzioni generali.*

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

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

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

3.

**Art. 16***Strutture organizzative e dotazioni organiche degli enti, delle agenzie, delle aziende e degli istituti.*

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

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

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

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

## **Art. 17**

### *Coordinamento delle iniziative in materia di uffici e personale.*

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

## **Art. 18**

### *Soppressione di competenze di organi collegiali e modifiche alle norme sul comitato amministrativo del F.I.T.Q.*

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

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

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

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

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

I componenti di cui alle lettere e) ed f) ed i relativi supplenti sono nominati dall'Assessore del personale su designazione delle organizzazioni di categoria maggiormente rappresentative."

## **Art. 19**

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

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

- a) istituzione, accorpamento e soppressione dei servizi e delle loro articolazioni organizzative;
- b) iniziative per la diffusione delle nuove tecnologie di comunicazione e di automazione delle attività amministrative;
- c) andamento dei costi per l'acquisto, la costruzione, la locazione e la manutenzione delle sedi degli uffici regionali;

- d) programmi di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione del personale;
- e) stato dell'organico, con la evidenziazione della sua composizione per sessi, della quota di rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, delle unità di personale in posizione di comando, di distacco e di aspettativa per mandato politico o sindacale;
- f) programmi di mobilità e di copertura delle vacanze d'organico;
- g) andamento delle spese per il personale dipendente;
- h) quantificazione dei costi per l'acquisizione di prestazioni lavorative mediante contratti di collaborazione, mediante affidamenti di consulenze, studi e progettazioni, ovvero mediante convenzioni con altri enti pubblici o privati per l'istruttoria di pratiche e lo svolgimento di attività amministrative per conto della Regione, distinguendo le spese per attività occasionali o di carattere straordinario e le spese aventi carattere ordinario o continuativo.

## **Art. 20**

### *Uffici per le relazioni col pubblico.*

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

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

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

## TITOLO III

### Dirigenza

## **Art. 21**

### *Qualifica dirigenziale e relative funzioni.*

1. I dirigenti del comparto di contrattazione regionale appartengono ad un ruolo unico e sono in quadrati in un'unica qualifica.
- 1-bis. La struttura dell'Amministrazione regionale competente in materia di personale provvede all'assegnazione e alla mobilità dei dirigenti tra le amministrazioni del sistema Regione per garantire l'efficienza dell'azione amministrativa.
2. In ciascuna struttura organizzativa, il dirigente preposto alla struttura di più elevato livello è, limitatamente alla durata della preposizione, sovraordinato al dirigente preposto a quella di livello inferiore, eccezion fatta per i dirigenti che rispondono direttamente agli organi politici.
3. Ai dirigenti competono funzioni:
  - a) di direzione generale;
  - b) di direzione di servizio;
  - c) di vigilanza e ispettive;
  - d) [di studio, di ricerca e di consulenza] (Lettera abrogata dall'art. 9, comma 1, L.R. 25 novembre 2014, n. 24).
4. I dirigenti esercitano le funzioni loro attribuite nel rispetto della legge, dei regolamenti e degli atti di indirizzo emanati dalla Giunta, dal Presidente e dagli Assessori.

5. I dirigenti hanno l'obbligo di esprimere al Presidente della Giunta o all'Assessore ovvero al dirigente sovraordinato il loro dissenso per le direttive e i provvedimenti ritenuti illegittimi; hanno inoltre la facoltà di esprimere il loro parere per ragioni attinenti al merito. Su ordine scritto, essi sono tenuti a dare attuazione alle direttive e ai provvedimenti per i quali abbiano espresso il loro dissenso, qualora non si tratti di atti vietati dalla legge penale.
6. Il Presidente della Giunta e gli Assessori non possono revocare, riformare, riservare o avocare a sé o altrimenti adottare provvedimenti o atti di competenza dei dirigenti. In caso di inerzia o ritardo essi possono fissare un termine perentorio entro il quale il dirigente deve adottare gli atti o i provvedimenti. Qualora l'inerzia permanga, essi possono nominare un commissario ad acta. Il Presidente della Giunta e gli Assessori possono altresì nominare, previa contestazione, un commissario ad acta in caso di grave inosservanza delle direttive generali da parte del dirigente competente, che determinino pregiudizio per l'interesse pubblico. Nei casi di urgenza si può prescindere dalla contestazione. Dei provvedimenti di nomina dei commissari ad acta adottati dagli Assessori è data contestuale comunicazione al Presidente della Giunta.
7. Gli atti adottati dai dirigenti sono denominati "determinazioni". Le determinazioni adottate dai direttori generali e dai dirigenti ispettori sono definitive. Contro le determinazioni adottate dagli altri dirigenti è dato ricorso al competente direttore generale, che decide in via definitiva.
8. Il Presidente della Giunta e gli Assessori hanno facoltà di procedere in ogni tempo all'annullamento d'ufficio, per motivi di legittimità, delle determinazioni adottate dai dirigenti degli uffici afferenti al ramo di amministrazione cui essi sono preposti, ove sussista un interesse pubblico attuale all'annullamento.
9. Le determinazioni adottate dai dirigenti devono essere comunicate al competente componente della Giunta, con le modalità dal medesimo determinate. Le determinazioni comprese nelle categorie specificate in apposito decreto del Presidente della Giunta, emanato su conforme deliberazione della Giunta medesima, sono pubblicate, anche per estratto, nel Bollettino Ufficiale della Regione.

## Art. 22

### *Responsabilità dirigenziale.*

1. I dirigenti sono responsabili del risultato dell'attività svolta in dipendenza delle funzioni loro conferite, della realizzazione dei programmi loro affidati e dei risultati della gestione finanziaria tecnica ed amministrativa.
2. L'inosservanza delle direttive e i risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa sono contestati con atto scritto:
  - a) del componente della Giunta competente nel ramo dell'Amministrazione nei confronti del direttore generale e del dirigente che risponde direttamente all'organo politico;
  - b) del Presidente della Giunta nei confronti del dirigente ispettore;
  - c) del direttore generale nei confronti dei restanti dirigenti.
3. Al dirigente devono essere in ogni caso assicurati l'assegnazione di un termine non inferiore a dieci giorni per la presentazione di controdeduzioni e giustificazioni, nonché l'accesso alla documentazione che possa risultare utile per lo svolgimento della sua difesa.
4. L'accertamento delle responsabilità deve tener conto, anche sulla base delle risultanze obiettivamente emergenti dai controlli di gestione effettuati ai sensi dell'art. 10, delle condizioni organizzative ed ambientali, se tempestivamente segnalate, oltre che della disponibilità di mezzi e di personale che possano aver influito sull'esercizio delle funzioni dirigenziali.
5. L'accertata responsabilità dirigenziale per l'inosservanza delle direttive o il risultato negativo della gestione comporta, in relazione alla sua gravità:
  - a) la revoca dell'incarico e la destinazione ad altro incarico di pari livello;
  - b) la revoca dell'incarico e la destinazione ad altro incarico di livello inferiore, con l'esclusione dal conferimento di incarichi di livello dirigenziale corrispondente a quello revocato per un periodo non inferiore a due anni;
  - c) il collocamento a disposizione, con la privazione del trattamento economico accessorio, per un periodo massimo di un anno;
  - d) il recesso del rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del Codice civile e dei contratti collettivi.
6. Gli eventuali provvedimenti sanzionatori sono adottati dalla Giunta regionale su proposta dell'Assessore competente in materia di personale.
7. Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di responsabilità previste per tutti i dipendenti regionali.

## **Art. 23**

### *Compiti del dirigente.*

#### 1. Il dirigente:

- a) cura la combinazione ottimale delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e temporali assegnategli, allo scopo di perseguire l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa;
- b) controlla costantemente il grado di raggiungimento dei risultati, identificando gli scostamenti rispetto agli obiettivi assegnati ed agendo per la soluzione dei problemi che sorgono;
- c) promuove la semplificazione e l'ottimizzazione delle procedure e l'innovazione, anche facilitando l'adozione di modalità sperimentali nella realizzazione delle attività;
- d) favorisce l'integrazione della propria struttura nel sistema amministrativo regionale e la comunicazione con i diversi soggetti, istituzionali e non, interessati alla sua attività;
- e) promuove e incentiva la crescita professionale e la motivazione delle risorse umane impegnate nella struttura;
- f) [richiede i pareri agli organi consultivi dell'Amministrazione e risponde ai rilievi degli organi di controllo sugli atti di sua competenza] (Lettera abrogata dall'art. 2, comma 3, L.R. 14 giugno 2000, n. 6);
- g) svolge i procedimenti disciplinari di competenza.

## **Art. 24**

### *Compiti del direttore generale.*

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

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

## **Art. 25**

### *Compiti del direttore di servizio.*

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

- a) collabora con il direttore generale e sovraordinato, formulando proposte e fornendo informazioni utili alla definizione dei programmi da realizzare e alla determinazione dei criteri generali di organizzazione degli uffici;
- b) cura la gestione delle attività di competenza del servizio e degli altri compiti ad esso delegati dal direttore generale, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;



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

## **Art. 26**

### *Unità di progetto.*

1. Senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio regionale, possono essere costituite Unità di progetto per il conseguimento di obiettivi specifici, anche intersettoriali, coordinate da personale dirigente del sistema Regione ovvero da dipendenti in possesso dei requisiti per l'accesso alla qualifica dirigenziale, individuati con le modalità di cui all'articolo 28, comma 4-quater.
2. La Giunta regionale stabilisce i criteri di funzionamento, la composizione, le modalità di formazione e di conferimento delle funzioni, la durata delle Unità di progetto e ne individua gli obiettivi.
3. Al personale non dirigente preposto al coordinamento delle Unità di cui al comma 1 è riconosciuta una indennità aggiuntiva equiparata alla retribuzione di posizione spettante al direttore di servizio e alla relativa retribuzione di risultato commisurata al raggiungimento degli obiettivi.

## **Art. 27**

### *Compiti del dirigente ispettore.*

1. Il dirigente cui sono conferite funzioni di vigilanza e ispettive effettua ordinariamente, sulla base delle direttive della Giunta regionale e secondo programmi di attività definiti collegialmente dagli ispettori, ispezioni presso l'amministrazione e gli enti, volte ad accertare la regolare applicazione delle leggi e dei regolamenti e la regolarità amministrativo-contabile, nonché l'adeguata e corretta utilizzazione del personale e l'andamento generale dell'ufficio sottoposto a ispezione, tenendo anche conto delle segnalazioni dell'utenza e delle organizzazioni di categoria.
2. Il dirigente ispettore provvede altresì, su disposizione o autorizzazione del Presidente della Giunta, alle inchieste e alle ispezioni di carattere straordinario che si renda necessario effettuare in determinati uffici dell'Amministrazione e degli enti.
3. Nello svolgimento delle attività ispettive egli ha il potere di verificare ed acquisire atti e di ricevere testimonianze, delle quali redige processo verbale. Qualora l'ufficio oggetto dell'ispezione rifiuti l'esibizione di particolari atti o documenti, il dirigente ispettore ne riferisce immediatamente al Presidente della Giunta.
4. Al termine degli accertamenti, il dirigente ispettore riferisce al Presidente della Giunta l'esito dell'ispezione o dell'inchiesta affidatagli, segnalando tutte le irregolarità accertate e formulando proposte sui provvedimenti da adottare. In caso di urgenza propone immediatamente agli organi competenti i provvedimenti necessari per eliminare gli inconvenienti rilevati. Trasmette inoltre alla direzione generale del personale copia della relazione ispettiva, per le parti concernenti le disfunzioni riscontrate nell'organizzazione degli uffici e nella gestione del personale, e comunica tutti i fatti che possono dar luogo a provvedimenti disciplinari.
5. Il dirigente ispettore che, nell'esercizio delle sue funzioni, rilevi fatti costituenti reato, per la cui punibilità non sia prescritta querela dell'offeso, è tenuto a farne rapporto direttamente alla competente autorità giudiziaria ai sensi dell'art. 331 del codice di procedura penale.
6. Il dirigente ispettore con maggior anzianità di servizio dirige la struttura di supporto dell'attività ispettiva e coordina i dirigenti ispettori, fermo restando che degli incarichi loro affidati essi rispondono direttamente al Presidente della Giunta.

**Art. 28***Attribuzione delle funzioni dirigenziali.*

1. Le funzioni di direttore generale e di ispettore sono conferite con decreto dell'Assessore competente in materia di personale, previa conforme deliberazione della Giunta regionale, adottata su proposta del componente della Giunta competente nel ramo dell'Amministrazione cui fa capo la direzione generale e su proposta del Presidente della Giunta per quanto riguarda gli ispettori.
2. Le funzioni di direttore generale e di ispettore sono conferite a dirigenti dell'Amministrazione o degli enti con capacità adeguate alle funzioni da svolgere.
3. Alla direzione generale dell'area legale è preposto un avvocato abilitato al patrocinio davanti alle magistrature superiori. Le funzioni di direzione generale del Corpo forestale e di vigilanza ambientale sono conferite ad un dirigente appartenente al Corpo medesimo ovvero ad altri dirigenti del sistema Regione, in possesso di comprovata professionalità ed esperienza acquisite nelle materie di competenza del Corpo forestale, ferma restando l'applicazione dell'articolo 29, che assume la denominazione di comandante del Corpo forestale e di vigilanza ambientale.
- 3-bis. Le funzioni di direttore generale o le funzioni ad esse equiparate nelle amministrazioni del sistema Regione sono attribuite per un periodo massimo di cinque anni.
- 3-ter. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 29, il trattamento economico delle posizioni amministrative apicali nelle amministrazioni del sistema Regione non può superare quello previsto per i direttori generali dell'Amministrazione regionale.
- 3-quater. Le disposizioni dell'ordinamento regionale in contrasto con quanto previsto nei commi 3-bis e 3-ter sono abrogate.
4. Le funzioni di direzione di servizio sono conferite a dirigenti del sistema Regione con decreto dell'Assessore competente in materia di personale, su proposta del componente della Giunta regionale competente nel ramo del sistema Regione, sentito il direttore generale della struttura di destinazione.
- 4-bis. La Giunta regionale, fino all'espletamento dei concorsi pubblici per l'accesso alla dirigenza e nei limiti del 10 per cento delle posizioni dirigenziali del sistema Regione, può autorizzare l'attribuzione temporanea delle funzioni di cui al comma 4 a dipendenti in possesso dei requisiti per l'accesso alla qualifica dirigenziale.
- 4-ter. Le funzioni di cui al comma 4-bis possono essere attribuite per soddisfare inderogabili esigenze legate:
  - a) alla salvaguardia della salute e della incolumità delle persone;
  - b) all'approvvigionamento e alla distribuzione di beni e servizi di prima necessità, nonché alla gestione e alla manutenzione dei relativi impianti;
  - c) alla sicurezza dei luoghi.
- 4-quater. La Giunta regionale stabilisce i criteri e le modalità per l'attribuzione degli incarichi di cui al comma 4-bis e, valutata la necessità organizzativa, autorizza l'avvio delle relative procedure selettive per titoli e colloquio.
- 4-quinquies. Gli incarichi di cui al comma 4-bis hanno durata massima di ventiquattro mesi e non sono immediatamente rinnovabili. Al dipendente spetta per la durata dell'incarico il trattamento accessorio del personale con qualifica dirigenziale.
- 4-sexies. L'esercizio delle funzioni attribuite ai sensi del comma 4-bis non costituisce titolo valutabile ai fini dell'accesso alla carriera dirigenziale.
5. I decreti di attribuzione e revoca delle funzioni dirigenziali sono pubblicati per estratto sul Bollettino Ufficiale della Regione.
6. La proposta di attribuzione delle funzioni dirigenziali deve tenere conto delle attitudini e della capacità professionale del singolo dirigente, in relazione alla natura e alle caratteristiche della funzione da conferire e dei programmi da realizzare, nonché ai risultati conseguiti nelle precedenti esperienze di servizio.
7. L'attribuzione delle funzioni ha durata quinquennale e deve tassativamente essere rideliberata entro la scadenza. Decorso quindici giorni da tale termine, o sessanta giorni dalla sopravvenuta vacanza, senza che gli organi competenti abbiano provveduto, ad essi si sostituisce il Presidente della Giunta, che procede immediatamente, anche in mancanza delle deliberazioni, delle proposte e dei pareri previsti dall'ordinaria procedura di conferimento.
8. Con la procedura prevista dal comma 4 il provvedimento di attribuzione delle funzioni può essere revocato e il dirigente destinato a diversa funzione dirigenziale, per esigenze attinenti all'ottimale utilizzazione delle competenze professionali, in relazione agli obiettivi, alle priorità date e ai programmi da realizzare ovvero in conseguenza di processi di riorganizzazione. Il provvedimento deve essere specificamente motivato e non può implicare giudizio negativo sull'operato del dirigente, nel qual caso si applica l'articolo 22. Al dirigente trasferito a funzione dirigenziale di minor valore economico è conservata l'originaria indennità fino alla scadenza del precedente incarico, ma comunque non oltre i dodici mesi.
9. L'attribuzione delle funzioni di direzione generale deve essere confermata o revocata entro i tre mesi successivi all'insediamento di una nuova Giunta regionale.

**Art. 29***Dirigenti esterni.*

1. Le funzioni di direttore generale possono essere conferite anche a persone estranee all'Amministrazione e agli enti, in possesso del diploma di laurea, che abbiano capacità adeguate alle funzioni da svolgere ed abbiano svolto per almeno un quinquennio funzioni dirigenziali in organismi ed enti pubblici o privati o aziende pubbliche o private. Tali funzioni possono essere conferite per non più di un quinquennio, rinnovabile per una sola volta, nel limite del 20 per cento del totale delle direzioni generali.
2. Il trattamento economico dei dirigenti esterni è stabilito nel contratto di assunzione. La Giunta regionale approva preliminarmente i criteri per la definizione di tale trattamento, che non può essere inferiore a quello dei direttori generali interni e deve tener conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali possedute dal nominando.
3. Agli esterni si applicano, per tutta la durata dell'incarico, le disposizioni in materia di responsabilità e di incompatibilità previste per i dirigenti regionali, ivi compreso il licenziamento in caso di inosservanza delle direttive generali o di risultato negativo della gestione, con le procedure e le garanzie di cui all'art. 22.
4. Agli esterni si applica altresì il comma 9 dell'art. 28, garantendo al revocato, a titolo di indennità, la metà della retribuzione contrattualmente spettante gli per il periodo intercorrente tra la revoca e l'ordinaria scadenza del contratto.
- 4-bis. Nelle amministrazioni del sistema Regione, per lo svolgimento delle funzioni di cui agli articoli 25 e 26 possono essere conferiti, con procedure selettive a evidenza pubblica, nei limiti dell'8 per cento delle dotazioni organiche dirigenziali del sistema Regione e secondo le rispettive procedure di nomina, incarichi dirigenziali con contratto di diritto privato a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), la cui durata è determinata nell'avviso entro i limiti di cui all'articolo 28, comma 7.

**Art. 30***Sostituzione dei direttori generali e di servizio.*

1. In caso di vacanza le funzioni di direttore generale sono esercitate per un massimo di novanta giorni da altro dirigente della medesima direzione generale, individuato dall'organo politico con proprio provvedimento. In mancanza di designazione, le funzioni sono esercitate per un massimo di novanta giorni dal dirigente con la maggiore anzianità nelle funzioni di direttore di servizio della medesima direzione generale.
2. Il direttore generale, all'atto del proprio insediamento, designa con apposito provvedimento il dirigente della direzione generale che lo sostituisce in caso di assenza. In mancanza di designazione o di contemporanea assenza del direttore generale e del suo sostituto, le funzioni sono esercitate dal dirigente con la maggiore anzianità nelle funzioni di direttore di servizio della medesima direzione generale.
3. Nel caso di esercizio delle funzioni di direttore generale per oltre quarantacinque giorni da parte del sostituto, a questi compete, a decorrere dal quarantaseiesimo giorno, la differenza tra il trattamento economico in godimento e il trattamento economico più favorevole spettante in relazione alle funzioni esercitate.
4. In caso di vacanza le funzioni di direttore di servizio, fatta salva l'applicazione dell'articolo 28, comma 4-bis, sono esercitate dal dirigente con maggiore anzianità nella qualifica fra quelli assegnati alla direzione generale di cui il servizio fa parte, escluso il direttore della medesima, o, in mancanza di dirigenti, dal funzionario con maggiore anzianità nella qualifica fra quelli assegnati al servizio.
5. Il direttore generale, entro trenta giorni dal suo insediamento, sentito il direttore di servizio, individua con proprio provvedimento, per ciascun servizio, il funzionario in possesso dei requisiti per l'accesso alla qualifica dirigenziale che può svolgere le funzioni sostitutive in caso di assenza del direttore di servizio.
6. Nel caso di esercizio delle funzioni di direttore di servizio per oltre trenta giorni da parte del sostituto, a questi compete la quota parte dell'indennità di risultato attribuita per l'anno di competenza alla struttura dirigenziale in relazione alle funzioni esercitate.
7. In caso di pari anzianità nella qualifica, le funzioni sono esercitate dal più anziano di età.

**Art. 31***Trattamento economico dei dirigenti.*

1. Il trattamento economico fondamentale e accessorio dei dirigenti è definito dal contratto collettivo per l'area dirigenziale.
2. Il trattamento accessorio deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, salvo il caso previsto dall'art. 28, comma 8. I trattamenti accessori previsti per le funzioni di cui all'art. 21, comma 3, non sono cumulabili, fatto salvo eventualmente il diritto al trattamento accessorio più favorevole.
3. Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni e i compiti attribuiti ai dirigenti, nonché qualsiasi incarico a essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione di appartenenza, presso cui prestano servizio o su designazione della stessa. Nei casi di cui al presente comma, i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'amministrazione di appartenenza e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.
4. La graduazione delle funzioni e responsabilità, ai soli fini del trattamento accessorio, è definita, per l'Amministrazione e per gli enti, con decreto del Presidente della Giunta, previa deliberazione della Giunta regionale, su proposta dell'Assessore competente in materia di personale.

**Art. 32***Accesso alla dirigenza.*

1. L'accesso alla qualifica di dirigente avviene, con procedure unificate per l'Amministrazione e per gli enti, mediante concorso pubblico per esami o per titoli ed esami o mediante corso-concorso selettivo di formazione.
2. Al concorso per esami sono ammessi, eventualmente a seguito del superamento di apposita selezione:
  - a) i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni in possesso di diploma di laurea e con qualifica di dirigente;
  - b) i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni in possesso di diploma di laurea e con una anzianità di servizio effettivo di almeno 5 anni in una qualifica per l'accesso alla quale dall'esterno sia prescritto il diploma di laurea;
  - c) i soggetti in possesso di diploma di laurea e con qualifica di dirigente in strutture private, purché con una anzianità di servizio effettivo di almeno 5 anni nella qualifica stessa;
  - d) i soggetti in possesso del diploma di laurea ed esercenti una libera professione con almeno 5 anni di iscrizione al relativo albo.
3. Ai dipendenti di ruolo dell'Amministrazione e degli enti è riservato il 40 per cento (68) dei posti messi a concorso.
4. Al corso-concorso selettivo di formazione sono ammessi candidati in possesso dei requisiti di cui al comma 2, a seguito del superamento di apposita preselezione, in numero doppio rispetto ai posti messi a concorso. Ai dipendenti di ruolo delle amministrazioni del sistema Regione è riservato il 40 per cento dei posti sulla quota di maggioranza rispetto ai posti messi a concorso.
5. Il corso ha durata di sei mesi, prevede il superamento di un esame intermedio e comprende periodi di applicazione, anche a tempo parziale, presso amministrazioni pubbliche o private. Al termine, i candidati sono sottoposti ad un esame-concorso finale limitato ai posti messi a concorso, maggiorati del 20 per cento, con arrotondamento all'unità superiore, per la definizione di una graduatoria di idoneità eventualmente utilizzabile nel rispetto della legislazione vigente.
6. Durante il corso ai partecipanti esterni è corrisposta una borsa di studio a carico dell'Amministrazione regionale. Ai dipendenti delle amministrazioni del sistema Regione è mantenuto il trattamento economico in atto. Agli allievi del corso-concorso selettivo di formazione che siano dipendenti pubblici non appartenenti al sistema Regione è corrisposto, a cura dell'amministrazione di appartenenza, l'intero trattamento economico in godimento, con l'esclusione dell'indennità di missione. L'importo corrisposto è rimborsato dall'amministrazione di destinazione del dipendente all'amministrazione che lo ha anticipato. Qualora il trattamento economico del dipendente sia inferiore a euro 1.500 mensili, l'Amministrazione regionale corrisponde un'integrazione.
7. Per lo svolgimento del corso, l'Amministrazione può avvalersi, mediante convenzioni, di qualificati istituti pubblici e privati operanti nel campo della formazione professionale dei dirigenti e dei quadri della pubblica amministrazione.

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

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

a) [le percentuali, sui posti disponibili, riservate al concorso per esami e al corso-concorso, con riserva a favore di quest'ultimo di almeno un terzo dei posti] (Lettera abrogata dall'art. 20, comma 25, L.R. 11 maggio 2006, n. 4);

b) l'ammontare delle borse di studio previste nel comma 6;

c) i criteri per la composizione e la nomina delle commissioni esaminatrici e le modalità di svolgimento dei concorsi e dei corsi-concorsi e delle relative selezioni e preselezioni.

### **Art. 33**

#### *Dirigenza degli enti regionali.*

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

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

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

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

### **Art. 33-bis**

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

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

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

TITOLO IV  
Rapporto di lavoro  
Capo I - Disciplina del rapporto

**Art. 33-ter**

*Ruolo unico dei dipendenti del comparto di contrattazione regionale.*

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

**Art. 34**

*Trattamento economico.*

1. Il trattamento economico fondamentale e accessorio è definito dai contratti collettivi.
2. L'Amministrazione e gli enti garantiscono ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli stabiliti dai contratti collettivi.
3. I contratti collettivi definiscono, secondo criteri obiettivi di misurazione, trattamenti accessori collegati:
  - a) alla produttività individuale e collettiva, tenendo conto dell'apporto partecipativo di ciascun dipendente, la cui valutazione compete ai dirigenti, nell'ambito dei criteri obiettivi definiti dalla contrattazione collettiva; della valutazione è data comunicazione scritta al dipendente;
  - b) alla attribuzione di particolari posizioni di lavoro e di responsabilità;
  - c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
  - d) all'effettuazione di lavoro straordinario.
4. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti accessori

**Art. 35**

*Mansioni.*

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni proprie della qualifica di appartenenza, nelle quali rientra comunque lo svolgimento di mansioni complementari e strumentali al perseguimento degli obiettivi di lavoro.
2. Per inderogabili esigenze funzionali, se richiesto dal dirigente dell'unità organizzativa cui è addetto e senza che ciò comporti alcuna variazione del trattamento economico, il prestatore di lavoro può essere adibito a svolgere compiti specifici non prevalenti della qualifica superiore, ovvero, occasionalmente e ove possibile con criteri di rotazione, compiti o mansioni della qualifica immediatamente inferiore.

**Art. 36**

*Assegnazione temporanea a mansioni superiori.*

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

- a) nel caso di sostituzione di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, quando l'assenza sia superiore a trenta giorni, per periodi non eccedenti i novanta giorni e nel rispetto del criterio della rotazione dei dipendenti;
  - b) nel caso di vacanza di posto in organico, per un periodo non superiore a novanta giorni dal verificarsi della vacanza, salva la possibilità di attribuire le mansioni superiori ad altro dipendente per non oltre novanta giorni ulteriori della vacanza.
2. Non può essere sostituito con le modalità del comma 1 il dipendente comandato o distaccato presso altre amministrazioni.
  3. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori disposta ai sensi del comma 1, il dipendente ha diritto al trattamento economico corrispondente per il periodo di espletamento delle medesime.
  4. Qualora l'utilizzazione del dipendente per lo svolgimento di mansioni superiori sia disposta per sopperire a vacanza di posto in organico, contestualmente alla data di assegnazione devono essere avviate le procedure per la copertura del posto vacante.
  5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 1, è nulla l'assegnazione del dipendente a mansioni superiori, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.
  6. Non costituisce esercizio di mansioni superiori l'attribuzione di alcuni soltanto dei compiti propri delle mansioni stesse disposta ai sensi dell'art. 35.
  7. Ogni provvedimento previsto nel presente articolo è contestualmente comunicato alla direzione generale competente in materia di personale, che ne dà comunicazione alle organizzazioni sindacali.
  8. Le disposizioni dei precedenti commi si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina dell'ordinamento professionale definita dal contratto collettivo regionale e con la decorrenza stabilita nel medesimo contratto. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori può comportare il diritto a differenze retributive.
  9. In deroga all'art. 2103 del codice civile, l'esercizio temporaneo di mansioni superiori non attribuisce il diritto all'assegnazione definitiva delle stesse.

## **Art. 37**

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

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

## **Art. 38**

### *Processi di mobilità.*

1. In applicazione dei principi di cui all'art. 6, l'Amministrazione e gli enti curano il costante equilibrio fra esuberi e carenze dei loro dipendenti, attuando i processi di mobilità disciplinati dal presente articolo.
2. A seguito della definizione periodica delle dotazioni organiche, la direzione generale dell'Amministrazione competente in materia di personale, sulla base degli elenchi nominativi del personale, distinto per qualifiche e profili professionali e distribuito per strutture:
  - a) accerta il numero dei posti vacanti nelle dotazioni organiche di ciascuna direzione generale, distinti per qualifiche e profili professionali e per sedi di servizio;
  - b) accerta la quantità di personale in esubero in ciascuna direzione generale, distintamente per qualifiche e profili professionali e per sedi di servizio;
  - c) predispone l'elenco nominativo di tutti i dipendenti appartenenti a qualifiche e profili professionali che presentino esubero.
3. Gli enti effettuano le operazioni di cui al comma 2 per il personale da essi dipendente.

4. Una volta compiute da parte dell'Amministrazione e degli enti le operazioni di cui al comma 2, la direzione generale dell'Amministrazione competente in materia di personale pubblica sul Bollettino ufficiale della Regione le situazioni di vacanza e di esubero del personale dell'Amministrazione e degli enti, articolate per qualifiche, profili professionali e sedi di servizio.
5. Contestualmente è pubblicato l'avviso e fissato il termine per la presentazione delle domande di trasferimento sui posti vacanti nell'Amministrazione e negli enti, nonché sui posti eventualmente disponibili in altre pubbliche amministrazioni con le quali siano stati stipulati gli accordi previsti dall'art. 33, commi 2 e 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.
6. Qualora, compiute le operazioni di trasferimento a domanda di cui al comma 5, residuino nell'Amministrazione o in un ente eccedenze di personale che riguardino almeno dieci dipendenti, l'Amministrazione o l'ente interessato procede secondo quanto previsto, in materia di eccedenze di personale, mobilità collettiva e gestione del personale in disponibilità, dagli artt. 35 e 35-bis del decreto legislativo n. 29 del 1993, intendendosi come riferiti ai contratti collettivi regionali i richiami fatti in tali articoli ai contratti collettivi nazionali.
7. Con decreto del Presidente della Giunta regionale, da emanarsi su conforme deliberazione della Giunta medesima entro centottanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, sono disciplinate le procedure per l'attuazione delle operazioni di trasferimento a domanda di cui al comma 5. Il provvedimento è concordato con le organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi dell'art. 60. In caso di mancato raggiungimento dell'accordo, la Giunta provvede comunque entro il termine di cui al presente comma. Il provvedimento può essere modificato dai contratti collettivi regionali.

### **Art. 38-bis**

#### *Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse.*

1. L'Amministrazione, le agenzie e gli enti pubblici della Regione possono coprire i posti vacanti delle rispettive dotazioni organiche mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso le pubbliche amministrazioni che facciano domanda di trasferimento.
2. Ai fini del comma 1, la Giunta regionale determina, nella programmazione triennale del fabbisogno, i posti che possono essere coperti mediante cessione del contratto, entro il 50 per cento di quelli destinati al reclutamento dell'Amministrazione regionale e di ogni altro ente, agenzia e altro comparto contrattuale della Regione, specificandone le categorie e le caratteristiche professionali riferite alle aree funzionali di destinazione. Le agenzie e gli enti della Regione provvedono analogamente con i rispettivi programmi di reclutamento.
3. Prima dell'espletamento delle procedure concorsuali per le assunzioni a tempo indeterminato, le amministrazioni di cui al comma 1 rendono pubblici i posti da ricoprire mediante cessione del contratto e i criteri per l'esame delle domande, nel rispetto delle procedure di informazione previste dai contratti collettivi. Per il dipendente il cui rapporto di lavoro sia regolato da contratto collettivo diverso da quello applicato nell'amministrazione presso cui egli chiede di essere trasferito, la corrispondenza della categoria o qualifica del medesimo con quella indicata nella procedura di mobilità è valutata secondo i contenuti delle prestazioni e del titolo previsto per l'accesso dall'esterno. Sono fatti salvi i concorsi banditi alla data di entrata in vigore della presente legge.
4. Per agevolare e semplificare le procedure di cui al comma 3, la Giunta regionale, su proposta dell'Assessore competente in materia di personale, sentite le organizzazioni sindacali, può definire una tabella di equiparazione delle categorie e i livelli retributivi previsti dai contratti collettivi regionali a quelli degli altri comparti di contrattazione collettiva delle amministrazioni pubbliche.
5. L'amministrazione adotta il provvedimento di trasferimento previo parere favorevole di quella di provenienza; applica il trattamento giuridico ed economico previsto nel contratto collettivo per il proprio personale, con attribuzione del livello economico di valore pari o immediatamente inferiore a quello posseduto nell'amministrazione di provenienza, assicurando, in tale ultimo caso un assegno personale riassorbibile atto a garantire l'importo del trattamento economico fisso e continuativo annuo in godimento.
6. Sono fatti salvi i concorsi pubblici banditi alla data di entrata in vigore della presente legge.



**Art. 39***Mobilità dei dirigenti e del personale del sistema Regione.*

1. Nel sistema Regione possono essere attivate procedure di trasferimento del personale in servizio a tempo indeterminato, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, in relazione alle esigenze di copertura delle rispettive dotazioni organiche e senza incremento della spesa complessiva per il personale del sistema Regione. La Giunta regionale definisce i criteri e le modalità per la gestione delle procedure di trasferimento su proposta dell'Assessore competente in materia di personale.
2. L'Assessore competente in materia di bilancio è autorizzato ad apportare, con proprio decreto, le necessarie variazioni compensative, anche fra diverse unità di voto del bilancio di previsione della Regione ivi comprese quelle relative ai contributi di funzionamento di enti, agenzie, aziende e istituti, nei limiti delle spese per il personale conseguenti ai trasferimenti disposti in attuazione del presente articolo.
3. Nel sistema dell'amministrazione pubblica della Sardegna possono essere stipulate apposite intese per la temporanea assegnazione di personale finalizzata al perseguimento degli obiettivi di governo. Le intese, sulla base dei criteri stabiliti dalla Giunta regionale, prevedono oneri, compiti e modalità di esecuzione.
4. Il presente articolo si applica anche al personale del soppresso ESAF, attualmente in servizio presso la società Abbanoa ai sensi dell'articolo 2, comma 3 della legge regionale 12 luglio 2005, n. 10 (Norme sul trasferimento del personale dei soggetti gestori dei servizi idrici regionali al servizio idrico integrato), e al personale dei soppressi enti provinciali per il turismo (EPT) e delle aziende autonome di soggiorno e turismo (AASSTT) di cui alla legge regionale 21 aprile 2005, n. 7 (legge finanziaria 2005) attualmente in servizio presso gli enti locali.

**Art. 40***Mobilità dei dirigenti e del personale tra il sistema Regione e le altre pubbliche amministrazioni.*

1. Ferma restando l'applicazione dell'articolo 38-bis, le amministrazioni del sistema Regione possono disporre il comando di proprio personale, anche di qualifica dirigenziale, verso le altre pubbliche amministrazioni.
2. Le amministrazioni del sistema Regione possono richiedere il comando di personale, anche di qualifica dirigenziale, in servizio presso le altre pubbliche amministrazioni nei limiti delle risorse stanziare in bilancio.
3. I comandi di cui ai commi 1 e 2 sono attivati secondo i criteri stabiliti dalla Giunta regionale, sentiti i dipendenti interessati, con provvedimento del direttore competente in materia di personale in ciascuna amministrazione del sistema Regione.

**Art. 40-bis***Sistema dell'amministrazione territoriale locale.*

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

**Art. 41***Distacchi di personale.*

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

2. I distacchi in atto cessano al novantesimo giorno dalla data di entrata in vigore della presente legge. Sono tuttavia prorogati i distacchi del personale dei ruoli speciali ad esaurimento previsti dalla legge regionale 21 gennaio 1986, n. 13 (Norme per l'esercizio delle funzioni relative al controllo ed alla lotta degli insetti nocivi, dei parassiti dell'uomo, degli animali e delle piante) e dalla legge regionale 29 gennaio 1990, n. 4 (Modifiche alla legge regionale 25 gennaio 1988, n. 4 «Riordino delle funzioni socio-assistenziali»), fino all'emanazione delle norme di definitiva sistemazione del medesimo personale.

## **Art. 42**

### *Collocamento fuori ruolo.*

1. I dipendenti dell'Amministrazione e degli enti che si trovino in aspettativa a tempo indeterminato per mandato politico o sindacale nonché i dipendenti comandati a tempo indeterminato ai sensi della legge regionale 18 dicembre 1995, n. 37 sono collocati fuori ruolo, ai sensi degli artt. 58 e 59 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3. I posti della dotazione organica occupati dai dipendenti fuori ruolo sono resi disponibili. Alla cessazione dell'aspettativa o del comando, i dipendenti sono reintegrati nella dotazione organica mediante, ove occorra, l'istituzione di posti soprannumerari che sono assorbiti all'immediato verificarsi delle cessazioni dal servizio.

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

## **Art. 43**

### *Valutazione dei dipendenti.*

1. Le prestazioni e le caratteristiche professionali dei dipendenti sono soggette a valutazione annuale da parte dei dirigenti dai quali essi dipendono, anche ai fini dello sviluppo professionale.
2. Le modalità della valutazione e del suo eventuale riesame sono definite dal contratto collettivo.

## **Art. 44**

### *Incompatibilità.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Art. 45**

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

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

2. Non possono essere autorizzati impieghi o attività che comportino un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio del dipendente, né le attività di lavoro subordinato alle dipendenze di una pubblica amministrazione, né gli impieghi ed attività, indicati in via generale con decreto dell'Assessore competente in materia di personale, su conforme deliberazione della Giunta, che devono essere comunque esclusi in ragione dell'interferenza con i compiti istituzionali. L'Amministrazione o gli enti si pronunciano entro sessanta giorni, decorsi i quali l'autorizzazione si intende rilasciata. Il dipendente che richieda la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale al fine di non essere soggetto al divieto di cui al comma 1 dell'art. 44 può subordinare tale richiesta all'ottenimento dell'autorizzazione di cui al presente comma.

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

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

**Art. 46***Rapporto di lavoro a tempo parziale.*

1. L'Amministrazione e gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, relativamente a tutti i profili professionali delle diverse qualifiche funzionali, esclusi il personale dirigenziale e gli avvocati addetti agli uffici legali dell'Amministrazione e degli enti.
2. Per l'assunzione del personale a tempo parziale si applicano le norme vigenti in materia di personale a tempo pieno.
3. I contingenti di personale da destinare a tempo parziale, i criteri e le precedenze per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, la durata e l'articolazione temporale della prestazione lavorativa, il trattamento economico anche accessorio, il congedo ordinario dei dipendenti a tempo parziale sono disciplinati dai contratti collettivi.

**Art. 47***Esercizio delle attività professionali.*

1. Le attività per cui è richiesta l'iscrizione in albi professionali sono svolte, nell'Amministrazione e negli enti, da dipendenti in possesso dei relativi titoli professionali e di iscrizione all'albo o abilitati da specifiche previsioni di legge.
2. Le attività vanno svolte nel rispetto delle norme, anche deontologiche, che regolano la professione.
3. Per l'accesso ai posti in pianta organica il cui compito principale o esclusivo è l'esercizio di attività professionali sono necessari l'iscrizione all'albo e l'esercizio effettivo dell'attività professionale per almeno tre anni.
4. La cancellazione dall'albo comporta la risoluzione del rapporto d'impiego. La sospensione dall'albo per motivi disciplinari comporta la sospensione dall'impiego per lo stesso periodo, salva la facoltà dell'amministrazione di irrogare altre sanzioni disciplinari.
5. L'attività è svolta dal singolo professionista con piena responsabilità personale, nel rispetto delle direttive impartite, con carattere di generalità, dalla Giunta o dal suo componente preposto al ramo dell'Amministrazione, ovvero dagli organi di amministrazione degli enti.
6. Direttive specifiche possono essere impartite dal professionista gerarchicamente sovraordinato, che in tal caso assume solidalmente la responsabilità per l'attività condotta secondo tali direttive.
7. Il professionista che non condivida le direttive specifiche impartitegli può essere dispensato, su sua motivata richiesta, dal singolo incarico professionale. Qualora non venga dispensato, la responsabilità professionale incombe sul professionista sovraordinato.
8. Il ricorso a professionisti esterni è ammesso esclusivamente in caso di motivata impossibilità dell'Amministrazione o dell'ente di provvedere adeguatamente con proprio personale.
9. Nell'Amministrazione e negli enti si applicano le norme in materia di incentivi recate dall'art. 18, commi 1 e 1-bis, della legge 11 febbraio 1994, n. 109, come modificato dall'art. 6, comma 13, della legge 15 maggio 1997, n. 127. I criteri di riparto e i limiti massimi degli incentivi sono stabiliti dalla Giunta regionale o dagli organi di amministrazione degli enti.
- 9-bis. Le somme riscosse dall'Amministrazione a titolo di diritti ed onorari a seguito di sentenza passata in giudicato o provvisoriamente esecutiva sono dovute, nella misura indicata dalla Giunta regionale e secondo criteri da essa stabiliti, agli avvocati dell'area legale.
- 9-ter. I compensi corrisposti ai sensi dei commi 9 e 9-bis, sono da considerare comprensivi, se dovuti, degli eventuali oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e sostituiscono le retribuzioni legate al risultato o al rendimento previste dai contratti collettivi, fatte salve eventuali integrazioni a carico dei corrispondenti fondi ove le somme ripartite fossero inferiori a detti compensi.

**Art. 48***Codice di comportamento.*

1. Il codice di comportamento dei dipendenti dell'Amministrazione e degli enti è definito, entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge, con decreto del Presidente della Giunta regionale, su conforme deliberazione della Giunta medesima.
2. Il codice è pubblicato nel Bollettino Ufficiale della Regione e consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.
3. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 1, e fino alla definizione del codice di comportamento dei dipendenti dell'Amministrazione e degli enti, questi si attengono al codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni definito ai sensi dell'art. 58-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 29 del 1993.

## Capo II - Procedimento disciplinare

**Art. 49***Infrazioni e sanzioni disciplinari.*

1. Ai dipendenti dell'Amministrazione e degli enti si applicano i commi 1, 5 e 8 dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
2. Salvo quanto previsto dagli artt. 22 e 44, la tipologia e l'entità delle infrazioni e delle relative sanzioni sono definite dai contratti collettivi.
3. Fino all'adozione di una diversa disciplina contrattuale ai sensi del comma 2, in materia di infrazioni e sanzioni disciplinari, per quanto non espressamente modificato dagli artt. 50 e 51, si applicano le disposizioni dell'art. 60 della legge regionale 17 agosto 1978, n. 51.

**Art. 50***Procedimento disciplinare.*

1. L'Amministrazione e gli enti non possono adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, salvo il rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito ed averlo sentito in sua difesa.
2. L'addebito deve essere contestato entro dieci giorni da quando il dirigente competente all'applicazione della sanzione abbia avuto notizia del fatto.
3. Entro dieci giorni dal ricevimento della contestazione, il dipendente può chiedere di essere sentito a sua difesa con l'assistenza di un professionista di sua fiducia o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, ovvero dieci giorni dalla contestazione dell'addebito qualora il dipendente non abbia chiesto di essere sentito, la sanzione deve essere applicata nei successivi dieci giorni.
4. I termini per la contestazione dell'addebito e l'applicazione della sanzione sono perentori e la loro inosservanza comporta l'estinzione del procedimento.
5. Quando la sanzione da applicare non ha effetti economici, provvede il dirigente diretto superiore del dipendente; in ogni altro caso provvede la direzione generale competente in materia di personale.
6. Il dirigente che applica la sanzione disciplinare ne dà contestualmente comunicazione alla direzione generale competente in materia di personale. Quando l'applicazione della sanzione disciplinare è rimessa alla competenza della predetta struttura, questa, su segnalazione del dirigente, contesta l'addebito al dipendente, istruisce il procedimento disciplinare e applica la sanzione.
7. L'irrogazione delle sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti è effettuata dalla Giunta regionale o dal consiglio d'amministrazione dell'ente, previo espletamento delle procedure di cui al presente articolo, in quanto applicabili, da parte o dell'Assessore competente in materia di personale o del Presidente del consiglio d'amministrazione dell'ente.

8. Con il consenso del dipendente, la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.
9. L'esecuzione della sanzione non può essere differita di oltre sessanta giorni dalla data in cui il provvedimento diviene definitivo.
10. Comma abrogato dal comma 2 dell'articolo 20 della legge regionale 21 aprile 2005 n. 7.
11. Comma abrogato dal comma 2 dell'articolo 20 della legge regionale 21 aprile 2005 n. 7.
12. Qualora il procedimento disciplinare non sia stato iniziato ovvero sia stato sospeso in attesa di pronuncia del giudice penale, esso può essere iniziato o ripreso entro e non oltre un anno dal deposito della sentenza definitiva, ferma restando la facoltà di iniziare o riprendere il procedimento disciplinare dopo la pronuncia di ogni sentenza non definitiva.

## **Art. 51**

*Collegio arbitrale.*

Articolo abrogato dall'art. 20, comma 2, L.R. 21 aprile 2005, n. 7

## TITOLO V Accesso al lavoro

## **Art. 52**

*Modalità di accesso.*

1. L'assunzione agli impieghi nell'Amministrazione e negli enti avviene:
  - a) mediante concorso pubblico per esami, per titoli, per esami e titoli o per corso-concorso;
  - b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento degli uffici circoscrizionali del lavoro, per le qualifiche per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti prescritti per specifiche professionalità. Si applica l'articolo 12, comma 4, della legge 1° dicembre 1997, n. 468. È in facoltà dell'Amministrazione e degli enti, per l'assunzione in profili che richiedono il possesso di specifici requisiti di professionalità, deliberare motivatamente il ricorso al concorso pubblico, anche per soli titoli, limitando l'accesso al concorso a coloro che siano in possesso, oltre che del requisito della scuola dell'obbligo, anche degli ulteriori specifici requisiti attinenti al profilo professionale del personale da assumere; tra tali requisiti devono essere prese in specifica considerazione le esperienze professionali acquisite nel servizio prestato a qualunque titolo presso l'Amministrazione o gli enti regionali, anche in qualità di dipendenti di società titolari di contratti di fornitura di servizi, o anche di soci nel caso di società cooperative;
  - c) mediante chiamata numerica degli iscritti nelle apposite liste di collocamento formate dagli appartenenti alle categorie protette di cui al titolo 1 della legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni;
  - d) mediante concorso secondo le disposizioni della legge regionale 5 novembre 1985, n. 26, per le assunzioni del personale del Corpo forestale e di vigilanza ambientale.
2. Prima di inoltrare la richiesta di avviamento a selezione degli iscritti alle liste del collocamento, ai sensi della lettera b) del comma 1 e della legge regionale 29 marzo 1993, n. 12, l'Amministrazione e gli enti effettuano una selezione riservata al personale già in servizio in qualifica inferiore da almeno tre anni, che sia in possesso dei requisiti richiesti per i posti da ricoprire. Le prove attitudinali o le sperimentazioni lavorative e la commissione giudicatrice sono le stesse previste per la selezione degli iscritti alle liste del collocamento. Nel caso in cui gli idonei eccedano il numero dei posti disponibili, questi sono attribuiti ai più anziani in servizio e, a parità, ai più anziani d'età. I dipendenti risultati idonei ma non utilmente collocati sono considerati idonei anche nelle successive selezioni per il medesimo profilo professionale. Non appena esaurita la selezione riservata, si procede alla richiesta di avviamento a selezione degli iscritti

alle liste del collocamento per i posti rimasti ancora disponibili e per tutti i posti resisi vacanti nella qualifica inferiore a seguito della selezione riservata.

3. Il concorso pubblico deve svolgersi con modalità che ne garantiscano l'imparzialità, la tempestività, l'economicità e la celerità di espletamento, ricorrendo, ove necessario, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione, ed a selezioni decentrate per circoscrizioni territoriali.
4. Nel rispetto del principio di contestualizzazione della disciplina del rapporto di lavoro pubblico, con legge regionale saranno disciplinate le modalità con le quali l'Amministrazione e gli enti potranno avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal Codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, con particolare riferimento ai contratti a tempo determinato, ai contratti di formazione e lavoro, agli altri rapporti formativi ed alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.

### **Art. 53**

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

1. I requisiti generali per l'accesso agli impieghi regionali, nonché le categorie riservatarie e i titoli di precedenza e preferenza sono quelli stabiliti per le pubbliche amministrazioni dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487 (Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi), fatte salve le diverse disposizioni recate da leggi regionali. Si applica l'articolo 12, comma 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468. I titoli di studio sono stabiliti dalle norme regionali.
2. L'accesso agli impieghi regionali non è soggetto a limiti di età, salvo deroghe recate dal regolamento sui concorsi di cui al comma 3 in relazione alla natura del servizio o ad oggettive necessità dell'Amministrazione e degli enti.
3. I contenuti dei bandi di concorso, le procedure per la loro emanazione, la tipologia e le modalità di svolgimento delle prove e delle eventuali prove preselettive, la presentazione della documentazione, la composizione e gli adempimenti delle commissioni esaminatrici sono stabiliti da apposito regolamento. Nelle more della sua approvazione si applicano, in quanto compatibili, le norme del decreto del Presidente della Repubblica n. 487 del 1994.
4. Le procedure per le assunzioni previste dalle lettere b) e c) del comma 1 dell'art. 52 sono disciplinate dalla legge regionale n. 12 del 1993, nonché, in quanto compatibili, dalla legge regionale 13 giugno 1989, n. 41 e dalla legge regionale 3 luglio 1998, n. 21. Per le assunzioni obbligatorie delle categorie protette di cui all'art. 1 della legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive integrazioni, si applicano le disposizioni vigenti in materia.
5. I cittadini degli stati membri dell'Unione europea possono accedere agli impieghi regionali nei casi previsti dall'art. 37 del decreto legislativo n. 29 del 1993 e dalle relative disposizioni regolamentari.
6. I bandi di concorso per l'accesso nell'Amministrazione regionale e negli enti, compresi quelli per la dirigenza, prevedono l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e di almeno una lingua straniera e della lingua sarda.

### **Art. 54**

#### *Concorsi unici.*

01. Comma abrogato dall'art. 6, comma 2, L.R. 25 novembre 2014, n.24.

1. Alle assunzioni per concorso del personale dell'Amministrazione e degli enti si provvede con procedure unificate per qualifiche funzionali e profili professionali identici o assimilabili in ragione della tipologia delle prestazioni e dei requisiti per l'accesso.
2. L'Assessore competente in materia di personale, sulla base delle necessità di personale definite dall'Amministrazione e dagli enti del sistema Regione ed alle quali non si possa far fronte mediante processi di mobilità, fissa il contingente dei posti da mettere a concorso, definito per specifiche professionalità e sedi di destinazione.
3. In rapporto al numero dei candidati al concorso, si può procedere a prove preselettive.
4. Sono dichiarati vincitori del concorso i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito in misura corrispondente ai posti messi a concorso. Le graduatorie restano efficaci per tre anni dalla data della loro

pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione, durante i quali possono essere utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti che si rendono disponibili per motivi diversi dall'ampliamento delle dotazioni organiche.

5. I vincitori del concorso sono assegnati all'Amministrazione e agli enti e alle rispettive sedi di servizio secondo i criteri previsti nel bando, con riguardo alle domande di assegnazione degli interessati e rispettando l'ordine della graduatoria. L'Amministrazione e gli enti provvedono alle relative assunzioni.
6. I dipendenti non possono essere trasferiti dalla sede di destinazione prima che siano trascorsi cinque anni dall'assunzione, fatti salvi i casi di riduzione del contingente organico della struttura di assegnazione e di impossibilità di impiegare in strutture ubicate nella medesima sede di destinazione.

## **Art. 55**

### *Commissioni giudicatrici.*

1. Le commissioni giudicatrici dei concorsi sono formate da esperti di provata competenza nelle materie del concorso, esterni all'Amministrazione ovvero appartenenti al personale dell'Amministrazione stessa e degli enti, che non siano componenti degli organi di governo ed elettivi dell'Amministrazione e degli enti, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti degli organismi sindacali e di rappresentanza dei dipendenti né designati da confederazioni ed organizzazioni sindacali o da associazioni professionali. Alla nomina provvede la Direzione generale competente in materia di personale (111).
2. Comma abrogato dall'art. 20, comma 2, L.R. 21 aprile 2005, n. 7.

## **Art. 56**

### *Riserva di posti.*

1. Nei concorsi pubblici per l'accesso al lavoro in qualifiche funzionali non dirigenziali, il 40 per cento dei posti messi a concorso è riservato al personale di ruolo dell'Amministrazione e degli enti che sia in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla qualifica per la quale si concorre e che abbia prestato servizio per almeno tre anni nell'Amministrazione o negli enti.

## **Art. 57**

### *Assunzione in servizio.*

1. Il rapporto di lavoro si costituisce con la sottoscrizione, anteriormente all'immissione in servizio, del contratto individuale di lavoro.
2. Il contratto deve prevedere l'effettuazione di un periodo di prova che, se il contratto collettivo non dispone diversamente, ha la durata di un anno di effettivo servizio. Sono esentati dal periodo di prova i dipendenti già inquadrati nei ruoli dell'Amministrazione e degli enti, tranne che per l'accesso alla qualifica di dirigente, e i dipendenti assunti mediante corso-concorso.
3. Il dirigente della struttura presso cui il dipendente ha prestato la propria attività lavorativa trasmette al dirigente competente in materia di personale una relazione sullo svolgimento del periodo di prova entro il trentesimo giorno precedente il termine del medesimo.
4. Il mancato superamento del periodo di prova è dichiarato e comunicato all'interessato dal dirigente competente in materia di personale in uno dei quindici giorni che precedono il termine del periodo di prova.



TITOLO VI  
Contrattazione  
**Art. 58**

*Contratti collettivi.*

1. La contrattazione collettiva per il personale dell'Amministrazione e degli enti è regionale o integrativa. Essa si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali.
2. Il personale dell'Amministrazione e degli enti costituisce un unico comparto di contrattazione.
3. Per le figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano l'iscrizione ad albi professionali ovvero compiti tecnico-scientifici e di ricerca, nonché per il personale del Corpo forestale e di vigilanza ambientale, sono stabilite discipline distinte nell'ambito del contratto di comparto. Per i professionisti che svolgono compiti tecnico-scientifici e di ricerca, la Giunta regionale, nella formulazione degli indirizzi di cui all'articolo 63, si ispira alle definizioni e ai criteri contenuti nella Raccomandazione della Commissione europea dell'11 marzo 2005, riguardante la Carta europea dei ricercatori.
4. I dirigenti costituiscono una autonoma e separata area di contrattazione all'interno del comparto.
5. La durata dei contratti collettivi è disciplinata dalla contrattazione collettiva, in coerenza con il settore privato.
6. I contratti collettivi sono pubblicati sul Bollettino Ufficiale della Regione.

**Art. 59**

*Rappresentanza negoziale della Regione ed assistenza dell'A.R.A.N.*

1. Nella negoziazione dei contratti collettivi regionali la Regione è legalmente rappresentata dal comitato per la rappresentanza negoziale della Regione sarda. Il comitato è composto da tre membri, nominati con decreto dell'Assessore competente in materia di personale, su conforme deliberazione della Giunta regionale, che decide anche sulla durata dell'incarico e sul relativo compenso. I membri del comitato sono scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale anche estranei alla pubblica amministrazione, che non rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, che non ricoprano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni e che non siano dipendenti, in servizio o in quiescenza, dell'Amministrazione o degli enti. Il comitato elegge nel suo seno un presidente. Le deliberazioni del comitato sono adottate all'unanimità e sottoscritte da tutti i componenti.
2. Per le attività di segreteria il comitato si avvale di personale dell'Amministrazione regionale messo a sua disposizione sulla base di apposita intesa con l'Assessore competente in materia di personale.
3. Nella sua attività il comitato è assistito dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.), ai sensi del comma 16 dell'art. 50 del decreto legislativo n. 29 del 1993. A tal fine l'Assessore regionale competente in materia di personale è autorizzato a definire con l'A.R.A.N. le necessarie intese.
4. Le intese definiscono:
  - a) le modalità con le quali l'A.R.A.N. svolge in favore della Regione, oltre all'assistenza nella negoziazione dei contratti collettivi regionali, altre attività di studio, monitoraggio, documentazione ed assistenza nelle relazioni sindacali;
  - b) le modalità di utilizzazione del personale dell'Amministrazione regionale eventualmente messo a disposizione dell'A.R.A.N.;
  - c) gli oneri a carico della Regione per le prestazioni svolte dall'A.R.A.N. in suo favore.

**Art. 60**

*Rappresentanze sindacali nella contrattazione collettiva.*

1. Il comitato per la rappresentanza negoziale della Regione ammette alla contrattazione collettiva regionale le organizzazioni sindacali che abbiano rispettivamente nel comparto o nella separata area di

contrattazione per la dirigenza una rappresentatività non inferiore al 5%, nonché le confederazioni alle quali dette organizzazioni sindacali sono affiliate.

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

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

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

## **Art. 61**

### *Autoregolamentazione del diritto di sciopero.*

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

## **Art. 62**

### *Risorse per la contrattazione.*

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

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

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

## **Art. 63**

### *Procedimento di contrattazione.*

1. Nella contrattazione il comitato per la rappresentanza negoziale della Regione si attiene agli indirizzi stabiliti dalla Giunta regionale, su proposta dell'Assessore competente in materia di personale, con deliberazione che deve essere comunicata al Consiglio regionale almeno quindici giorni prima dell'invio al comitato.

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

3. Raggiunta l'ipotesi di accordo, il comitato acquisisce il parere favorevole della Giunta regionale sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti ed indiretti che ne conseguono a carico dei bilanci

dell'Amministrazione e degli enti. La Giunta esprime il parere entro cinque giorni dalla comunicazione del comitato.

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

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

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

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

## **Art. 64**

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

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

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

## **Art. 65**

### *Contrattazione integrativa.*

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

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

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

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

**Art. 66***Interpretazione autentica dei contratti collettivi.*

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

**Art. 67***Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro.*

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

**Art. 68***Aspettative e permessi sindacali.*

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

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

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

**TITOLO VII****Norme transitorie e finali****Art. 69***Applicazione agli enti regionali.*

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

- a) Ente per lo sviluppo in agricoltura (E.R.S.A.T. Sardegna);
- b) Ente sardo acquedotti e fognature (E.S.A.F.);
- c) Ente sardo industrie turistiche (E.S.I.T.);
- d) Ente per la ricerca in agricoltura (ERA Sardegna);
- e) [Istituto zootecnico e caseario per la Sardegna (I.Z.C.)] (Lettera abrogata dall'art. 33, comma 1, L.R. 21 aprile 2005, n. 7);

- f) [Istituto incremento ippico della Sardegna (I.I.I.)] (Lettera abrogata dall'art. 33, comma 1, L.R. 21 aprile 2005, n. 7);
- g) Istituto sardo organizzazione lavoro artigiano (I.S.O.L.A.);
- h) Istituto superiore regionale etnografico (I.S.R.E.);
- i) [Stazione sperimentale del sughero (S.S.S.)] (126);
- l) Ente delle risorse idriche della Sardegna (E.R.I.S.) (127);
- m) Enti regionali per il diritto allo studio universitario (E.R.S.U.);
- n) Enti provinciali per il turismo (E.P.T.);
- o) Aziende autonome di cura, soggiorno e turismo (A.A.S.T.);
- o-bis) Istituti autonomi case popolari (I.A.C.P.) (Lettera abrogata dall'art. 33, comma 1, L.R. 21 aprile 2005, n. 7).

2. Comma soppresso dall'art. 33, comma 3, L.R. 21 aprile 2005, n. 7.

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

## **Art. 70**

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

1. Gli accordi sindacali recepiti in decreti del Presidente della Giunta ai sensi della legge regionale 25 giugno 1981, n. 33, e le norme generali e speciali disciplinanti il rapporto d'impiego nell'Amministrazione e negli enti integrano la disciplina del rapporto di lavoro di cui al titolo IV nella parte non abrogata esplicitamente o implicitamente dalla presente legge.
2. Le disposizioni dei decreti del Presidente della Giunta e le norme generali e speciali indicate nel comma 1 sono derogabili da quelle dei contratti collettivi stipulati come previsto dal titolo VI; esse cessano di produrre effetti, per ciascun ambito di riferimento, dal momento della sottoscrizione del primo contratto collettivo regionale stipulato ai sensi del titolo VI.
3. Contestualmente alla sottoscrizione del primo contratto collettivo regionale stipulato ai sensi del titolo VI, sono abrogate le disposizioni che prevedono automatismi che influenzano il trattamento economico, nonché le disposizioni che prevedono trattamenti economici accessori comunque denominati. I contratti collettivi fanno comunque salvi i trattamenti economici fondamentali e accessori in godimento aventi natura retributiva ordinaria o corrisposti con carattere di generalità.

## **Art. 71**

### *Prima definizione degli uffici.*

1. In sede di prima applicazione della presente legge, è istituita una direzione generale per la Presidenza della Giunta, per ciascun Assessorato e per l'Azienda foreste demaniali della Regione, , nonché per ciascuno degli enti di cui alle lettere da a) a m) dell'articolo 69, comma 1.
2. Sono altresì costituiti in direzioni generali i servizi legislativo, della Ragioneria generale, di organizzazione e metodo e del personale, istituiti con l'art. 8 della legge regionale n. 51 del 1978, e il coordinamento del Corpo forestale e di vigilanza ambientale, istituito con l'art. 2 della legge regionale 13 dicembre 1993, n. 53.
3. Al fine di consentire l'immediata applicazione della presente legge, entro trenta giorni dalla sua entrata in vigore e sino alla ridefinizione dei servizi prevista dal comma 4, i servizi in cui si articola la direzione generale di organizzazione e metodo e del personale sono provvisoriamente costituiti in conformità alla tabella A allegata alla presente legge. Sino al termine previsto nel comma 8, le unità organizzative in cui si articolano i servizi della medesima direzione generale sono provvisoriamente costituite in conformità alla medesima tabella A e sono equiparate a tutti gli effetti ai settori di cui al comma 6.
4. Alla ridefinizione dei servizi dell'Amministrazione e dell'Azienda foreste demaniali si procede in conformità ai criteri e con le procedure di cui agli artt. 13 e 14.
5. Il decreto del Presidente della Giunta adottato in attuazione del comma 4 è pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione entro centottanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, ed entra in vigore

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

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

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

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

9. I settori e le altre unità organizzative non confermati sono soppressi dalla data di pubblicazione del decreto di cui al comma 7.

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

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

## **Art. 72**

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

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

## **Art. 73**

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

1. Le funzioni di direzione generale previste dalla presente legge sono conferite, con le procedure dell'art. 28, entro il sessantesimo giorno successivo all'entrata in vigore della legge medesima. A tale data scadono comunque gli incarichi di coordinamento generale attribuiti ai sensi della precedente normativa. Dalla stessa data si computano altresì i quindici giorni decorsi i quali il Presidente della Giunta esercita il potere sostitutivo previsto dal comma 7 dell'art. 28.

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

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

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

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

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

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

## **Art. 74**

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

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

## **Art. 75**

### *Prima determinazione delle dotazioni organiche.*

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

2. Negli enti che non abbiano provveduto alla rideterminazione delle dotazioni organiche sulla base della rilevazione ed analisi dei carichi di lavoro le dotazioni organiche sono provvisoriamente stabilite in misura pari ai posti coperti al 30 giugno 1998, incrementate delle unità occorrenti per la copertura dei posti messi a concorso entro la stessa data.

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

## **Art. 76**

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

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

**Art. 77***Prima costituzione della dirigenza.*

1. Al personale dell'Amministrazione e degli enti che riveste la qualifica funzionale dirigenziale di cui alla legge regionale n. 6 del 1986 è attribuita la qualifica di dirigente.
2. In deroga al comma 1 dell'art. 76, con decreto dell'Assessore competente in materia di personale, da emanarsi entro quindici giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, è altresì attribuita la qualifica di dirigente ai dipendenti del ruolo unico dell'Amministrazione e degli enti che:
  - a) alla data del 31 dicembre 1985 fossero inquadrati nella fascia apicale dello stesso ruolo, ovvero nella posizione corrispondente a quella apicale del ruolo speciale di cui all'articolo 106 della legge regionale n. 51 del 1978, o siano comunque transitati nel medesimo ruolo in data successiva al 31 dicembre 1985, purché al 31 dicembre 1985 fossero inquadrati in posizione corrispondente alla sesta fascia funzionale del ruolo unico regionale;
  - b) siano in possesso del diploma di laurea;
  - c) abbiano un'anzianità di servizio riconosciuta non inferiore a 15 anni al 1° gennaio 1998 ed abbiano svolto, per almeno 12 anni alla stessa data, le funzioni di cui al comma 3; gli anni di esercizio delle funzioni possono essere ridotti fino a un minimo di 7, ma in tal caso gli anni di anzianità di servizio richiesti sono incrementati di 3 per ogni anno in meno di esercizio delle funzioni; le frazioni di anno sono valutate per intero qualora eccedano i sei mesi.
- 2-bis. [Hanno comunque titolo all'attribuzione della qualifica di dirigente i dipendenti del ruolo unico dell'Amministrazione che, inquadrati in fascia apicale al 31 dicembre 1985, abbiano un'anzianità riconosciuta non inferiore a 22 anni al 1° gennaio 1998 ed abbiano svolto per almeno 12 anni alla stessa data le funzioni di cui al comma 3; in tal caso non opera la riduzione degli anni d'esercizio delle funzioni di direzione prevista dalla lettera c) del comma 2] (la Corte costituzionale, con sentenza a8-24 luglio 2003, n. 274 (Gazz. Uff. 30 luglio 2003, n. 30, 1 serie speciale) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della suddetta lettera b), con la conseguente estensione di detta dichiarazione di illegittimità al presente comma).
3. Sono valutate le funzioni di direzione o coordinamento delle strutture organizzative previste dalla legge regionale 17 agosto 1978, n. 51, o delle strutture previste o individuate da successive norme di legge o di regolamento, purché formalmente riconosciute dall'Assessorato competente in materia di personale agli effetti della corresponsione delle correlate indennità di coordinamento o dei compensi sostitutivi previsti dalle disposizioni di legge o dagli accordi sindacali recepiti in decreti del Presidente della Giunta regionale ai sensi della legge regionale n. 33 del 1984; sono valutate altresì le funzioni di capo di Gabinetto del Presidente della Giunta e degli Assessori e le funzioni ispettive di cui all'art. 22 della legge regionale 26 agosto 1988, n. 32, nonché le funzioni di commissario straordinario di unità sanitarie locali o enti regionali e le funzioni di segretario dei comitati circoscrizionali di controllo esercitate di fatto con incarico del coordinatore o con decreto del Presidente della Giunta regionale.
4. Gli anni di esercizio delle funzioni di coordinamento generale, ispettive, di capo di Gabinetto nonché di commissario straordinario di unità sanitarie locali o enti regionali sono considerati in misura tripla e gli anni di esercizio delle funzioni di coordinamento di servizio in misura doppia di quelli di coordinamento di settore.
5. I posti rimasti vacanti nella dotazione organica della dirigenza dell'Amministrazione a seguito degli inquadramenti di cui ai commi 1 e 2 sono coperti, fino al raggiungimento del 75% della dotazione organica, mediante concorso interno per titoli ed esami di contenuto teorico-pratico che, tenuto conto delle diverse professionalità, siano finalizzati ad accertare il possesso della specifica attitudine dirigenziale. Alla valutazione delle prove d'esame è riservato un massimo di 70 punti.
6. Alla valutazione dei titoli è riservato un massimo di 30 punti; sono valutati l'anzianità di servizio riconosciuta, nella misura di un punto per ogni anno con un massimo di 12 punti, e lo svolgimento di funzioni di direzione o coordinamento, come definite nel comma 3, nella misura di un punto per ogni anno con un massimo di 18 punti; le frazioni di anno sono valutate per intero qualora eccedano i sei mesi; si applica il comma 4.
7. Al concorso è ammesso il personale inquadrato nella settima e nell'ottava qualifica funzionale del ruolo unico dell'Amministrazione in possesso del diploma di laurea e di un'anzianità di servizio effettivo nella qualifica di cinque anni.
8. Il concorso è indetto, entro trenta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, con decreto dell'Assessore competente in materia di personale, con cui sono stabilite le modalità di svolgimento del concorso, le materie e le prove d'esame, nonché i criteri per la nomina della commissione esaminatrice, che deve essere formata da esperti esterni all'Amministrazione e agli enti, di provata competenza nelle materie del concorso, nel rispetto delle incompatibilità stabilite dall'art. 55, comma 1. Il procedimento concorsuale deve essere portato a compimento entro centoventi giorni dall'entrata in vigore della presente legge.



9. Alla copertura dei posti che si renderanno vacanti nella dotazione organica della dirigenza dell'Amministrazione, per motivi diversi dal suo ampliamento, nei tre anni successivi al compimento del concorso di cui al comma 8 si provvede prioritariamente, fino al raggiungimento del 75% della dotazione organica, attingendo alla graduatoria degli idonei del citato concorso.

10. Entro i tre mesi successivi alla conclusione del concorso di cui al comma 8, sono indetti concorsi pubblici per l'accesso alla dirigenza secondo le modalità ordinarie disciplinate dall'art. 32. Fino all'emanazione dei relativi bandi e alla conclusione del concorso di cui al comma 8 non è consentita l'assegnazione di dirigenti alle dirette dipendenze del Presidente della Giunta e degli Assessori prevista dall'art. 26.

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

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

13. Negli enti che dispongano di meno di 10 dipendenti inquadrati in dirigenza ai sensi del comma 1, il numero dei posti messi a concorso può essere aumentato di non oltre 3 unità, fermi restando i limiti della dotazione organica della qualifica dirigenziale di ciascun ente, previa deliberazione della Giunta regionale, che autorizza l'incremento su motivata richiesta dell'ente, da formularsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentita la Commissione consiliare competente in materia di personale.

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

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

15. [I termini stabiliti dalla legge regionale 27 dicembre 1996, n. 39 (Disciplina di adeguamento ai giudicati amministrativi dei concorsi per l'inquadramento nella qualifica dirigenziale del ruolo unico regionale previsti dagli artt. 1 e 3 della legge regionale 5 giugno 1989, n. 24), già differiti dalla legge regionale 19 gennaio 1998, n. 3, sono prorogati rispettivamente al sessantesimo giorno successivo alla data di emanazione del decreto di attribuzione della qualifica dirigenziale di cui al comma 2 del presente articolo, quanto al termine di cui all'art. 1, comma 5, della legge regionale n. 39 del 1996, ed alla data del decreto di cui al comma 2 del presente articolo quanto ai termini di cui all'art. 2, commi 1 e 4, della legge regionale n. 39 del 1996 e di cui all'art. 2 della legge regionale n. 3 del 1998] (Comma abrogato dall'art. 20, comma 2, L.R. 21 aprile 2005, n. 21).

## **Art. 78**

### *Proroga del contratto vigente.*

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

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

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

## **Art. 79**

### *Copertura finanziaria.*

1. I nuovi e maggiori oneri derivanti dall'applicazione della presente legge sono valutati in L. 10.700.000.000 per l'anno 1998 e in L. 7.660.000.000 per gli anni successivi e fanno carico ai sotto citati capitoli dei bilanci della Regione per gli stessi anni.
2. Il presente comma, che si omette, apporta variazioni al bilancio di previsione per il 1998 e al bilancio pluriennale per il triennio 1998-2000, approvati con L.R. 15 aprile 1998, n. 12.

## **Art. 80**

### *Abrogazione di norme.*

1. Sono abrogate le disposizioni incompatibili con la presente legge e comunque:
  - a) gli articoli da 1 a 7, da 12 a 24, da 27 a 38, 40, da 42 a 46, 49, 50 e 57 della legge regionale 17 agosto 1978, n. 51;
  - b) l'art. 11 della legge regionale 5 maggio 1983, n. 11;
  - c) gli articoli da 1 a 6, 8, da 9 a 13, 26 e 29 della legge regionale 25 giugno 1984, n. 33;
  - d) l'art. 32 della legge regionale 5 novembre 1985, n. 26, come modificato dall'articolo 6 della legge regionale 14 novembre 1988, n. 42 (153);
  - e) la legge regionale 13 giugno 1989, n. 41;
  - f) l'art. 10 della legge regionale 15 gennaio 1991, n. 6;
  - g) l'art. g della legge regionale 1° giugno 1993, n. 25;
  - h) la legge regionale 14 settembre 1993, n. 41, ad eccezione dell'art. 4;
  - i) l'art. 6 della legge regionale 3 maggio 1995, n. 10.
2. Gli articoli 25, 47, da 51 a 56, da 63 a 71 della legge regionale 17 agosto 1978, n. 51 sono abrogati con effetto dalla data di decorrenza del primo contratto collettivo regionale stipulato ai sensi della presente legge.
3. Comma abrogato dall'art. 20, comma 2, L.R. 21 aprile 2005, n. 7.
4. Con effetto dalla data di entrata in vigore del decreto di ridefinizione dei servizi previsto dal comma 5 dell'art. 71 sono abrogati il D.P.G.R. 22 ottobre 1986, n. 112, il D.P.G.R. 30 giugno 1994, n. 208, il D.P.G.R. 3 giugno 1996, n. 24 e il D.P.G.R. 3 luglio 1998, n. 124, nonché le seguenti norme di legge:
  - a) legge regionale 17 agosto 1978, n. 51 - art. 8;
  - b) legge regionale 8 luglio 1985, n. 15 - art. 15, ultimo comma;
  - c) legge regionale 23 agosto 1985, n. 20 - art. 1, ultimo comma;
  - d) legge regionale 11 ottobre 1985, n. 23 - artt. 21 e 25;
  - e) legge regionale 5 novembre 1985, n. 26 - art. 2;
  - f) legge regionale 30 dicembre 1985, n. 32 - art. 10;
  - g) legge regionale 15 gennaio 1986, n. 4;
  - h) legge regionale 19 dicembre 1988, n. 45 - art. 5;
  - i) legge regionale 17 gennaio 1989, n. 3 - art. 11;
  - l) legge regionale 22 dicembre 1989, n. 45 - artt. 6 e 33, commi 1 e 2;
  - m) legge regionale 11 giugno 1990, n. 16 - art. 2;
  - n) legge regionale 15 gennaio 1991, n. 6 - art. 7;
  - o) legge regionale 30 aprile 1991, n. 13 - artt. 77 e 93;
  - p) legge regionale 6 maggio 1991, n. 16 - art. 1, comma 2;
  - q) legge regionale 1 luglio 1991, n. 20 - art. 11;
  - r) legge regionale 31 ottobre 1991, n. 35 - art. 10;
  - s) legge regionale 13 dicembre 1993, n. 53;
  - t) legge regionale 13 dicembre 1994, n. 38 - art. 43;
  - u) legge regionale 26 gennaio 1995, n. 5 - art. 59 comma 5 e art. 66;
  - v) legge regionale 19 giugno 1996, n. 23 - art. 5;
  - z) legge regionale 21 dicembre 1996, n. 37 - art. 55; aa) legge regionale 11 marzo 1998, n. 8 - art. 9.
- 4-bis. I rinvii alle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, contenuti nell'ordinamento del personale regionale, devono intendersi riferiti al testo vigente del medesimo decreto.

Allegato 1

Programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio

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

Difesa dell'ambiente

3. Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e l'ambiente della Sardegna (FoReSTAS)
4. Conservatoria delle coste della Sardegna
5. Agenzia regionale per la protezione dell'ambiente in Sardegna (ARPAS)

Agricoltura e riforma agropastorale

6. Agenzia regionale sarda per la gestione e l'erogazione degli aiuti in agricoltura (ARGEA Sardegna)
7. Agenzia per la ricerca in agricoltura (AGRIS Sardegna)
8. Agenzia per l'attuazione dei programmi regionali in campo agricolo e per lo sviluppo rurale (LAORE Sardegna)

Lavori pubblici

9. Ente acque Sardegna (ENAS)
10. Azienda regionale per l'edilizia abitativa (AREA) Lavoro
11. Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro (ASPAL)

Pubblica istruzione, beni culturali, informazione, spettacolo e sport

12. Enti regionali per il diritto allo studio universitario (ERSU)
13. Istituto superiore regionale etnografico (ISRE)".

# SCOPRI L'UNIVERSO EDISES!



[edises.it](https://www.edises.it)



[infoconcorsi.edises.it](https://infoconcorsi.edises.it)



[blog.edises.it](https://blog.edises.it)



[ammissione.it](https://ammissione.it)

## Unisciti alla nostra community



Grazie per aver scelto EdiSES!

Il tuo impegno e la tua dedizione sono la chiave del successo, e noi siamo qui per supportarti ad ogni passo del tuo percorso.