

CONSIGLIO REGIONALE DELLA SARDEGNA

PROPOSTA DI LEGGE

N. 406

presentata dai Consiglieri regionali
GAIA - USULA - COCCO Daniele Secondo - ZEDDA Paolo Flavio - DERIU - PERRA - LAI -
PISCEDDA - MELONI - TENDAS -MORICONI - CONGIU - BUSIA - PIZZUTO - DEDONI -
ZANCHETTA

il 17 marzo 2017

Riforma del pubblico impiego locale

RELAZIONE DEI PROPONENTI

La presente proposta di legge nasce con l'intento di dare una risposta al sistema amministrativo locale, sempre più gravato da un insieme di attese e di istanze che provengono dalle comunità amministrative a cui spesso non si è in grado di rispondere come ciascun sindaco vorrebbe.

All'ente locale e dunque ai suoi amministratori è richiesto, attraverso l'esercizio di una straordinaria capacità di razionalizzazione nell'utilizzo delle scarse risorse finanziarie e umane a disposizione, di promuovere costantemente lo sviluppo locale sia sotto l'aspetto economico e sia per quanto concerne l'aspetto sociale e culturale.

Al di là dell'inevasa questione dei costanti tagli sulle risorse finanziarie da destinare ai nostri comuni, un altro e altrettanto gravoso problema che si pone ormai quasi quotidianamente all'attenzione dei sindaci, rendendo spesso critica la capacità di risposta alle istanze delle nostre comunità, riguarda la gestione del personale.

Il progressivo addensarsi di funzioni, compiti e richieste sugli enti locali, unito all'altrettanto progressivo incedere di limiti e vincoli afferenti alla gestione del personale della pubblica amministrazione, rischia di far collassare e/o rendere incoerente il sistema delle autonomie locali; le istanze aumentano e la capacità di dare risposte diminuisce, incrementando sempre più la divaricazione tra obiettivi sociali e risultati gestionali. Gli effetti che ne derivano si riversano inevitabilmente in una progressiva riduzione del grado di efficacia sociale dell'azione amministrativa e nella conseguente perdita di legittimazione degli organi di governo.

Vincoli e complessità della legislazione nazionale in materia di personale hanno generato e quotidianamente generano una messe di ostacoli a cui spesso non si è in grado di far fronte.

L'insieme di norme pongono, infatti, forti vincoli alla possibilità degli enti locali di sostituire personale dipendente che cessa dal servizio, ovvero che si assenta per diversi motivi, introducendo limiti molto stretti alle assunzioni a tempo indeterminato, nonché rilevanti ostacoli alle assunzioni/rinnovi a tempo determinato, o altre forme contrattuali di tipo non standard. Ciò rende sempre più difficoltosa la gestione diretta dei servizi e dunque la risposta ai bisogni dei cittadini.

Per fronteggiare le difficoltà nella gestione delle risorse umane nei nostri enti locali e per creare dei contesti che ne consentano la piena valorizzazione, i consiglieri del gruppo Cristiano popolari socialisti hanno avviato una riflessione volta a elaborare un progetto di legge regionale di riforma del pubblico impiego locale che, oltre a essere l'atto propedeutico alla costituzione del Comparto unico del pubblico impiego della Regione e degli enti locali della Sardegna, prevede la creazione di un sistema policentrico per gestione del rapporto di lavoro negli enti locali attraverso l'istituzione di una Agenzia regionale del pubblico impiego (art. 1 ss.) con quattro articolazioni territoriali (Dipartimenti) (art. 11 ss.) che raccolgono al proprio interno, fermo restando lo status di pubblico dipendente, l'insieme dei dipendenti pubblici locali su cui transitano i rapporti giuridici ed economici e con essi tutti gli oneri e le problematiche connesse alla gestione del rapporto di lavoro del personale degli enti locali: reclutamento/sostituzione in caso di assenze e/o cessazioni; mobilità; trattamenti stipendiali fondamentali e accessori; relazioni sindacali; valutazione; formazione; etc. Per contro gli enti acquisiscono dall'Agenzia il lavoro/servizio del personale che da questo dipende.

Un tale cambio di paradigma necessita di una riflessione condivisa con tutti i soggetti che in prima persona sperimentano le difficoltà connesse alla gestione del personale, per tale motivo i consiglieri proponenti ritengono opportuno coinvolgere in prima battuta gli amministratori locali (in seconda battuta lo stesso personale degli enti locali e le organizzazioni sindacali) dei comuni con popolazione fino a 30.000 abitanti (a regime l'obiettivo è estendere la portata della legge a tutti i comuni) per la necessaria condivisione e integrazione degli obiettivi che si intendono perseguire.

Finalità

Il presente progetto di riforma del pubblico impiego locale degli enti locali della Sardegna vuole innanzitutto avviare le fasi propedeutiche e dare un primo impulso alla costituzione del comparto unico del pubblico impiego della Regione e degli enti locali della Sardegna, per passare dalla frammentarietà della logica dell'appartenenza a singoli enti alla realizzazione di un unico "sistema" amministrativo regionale.

Un ulteriore obiettivo, non certo secondario, che si intende perseguire è quello di promuovere la formazione di una comunità professionale che, grazie allo sviluppo di identità collettive legate all'esercizio di una stessa professione, nonché tramite la condivisione e utilizzo di competenze affini nello svolgimento del lavoro e all'apprendimento cooperativo attraverso cui migliorere reciprocamente il proprio apprendimento, si faccia carico, insieme alla componente politica dell'azione amministrativa, delle necessità e delle istanze che provengono dai territori, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti alla collettività regionale e di favorire al contempo il benessere organizzativo e lo sviluppo professionale del personale degli enti locali. In particolare si intende:

1. garantire la continua disponibilità di personale quantitativamente e qualitativamente adeguato alle strategie e alla missione degli enti medesimi garantendo l'adeguatezza e professionalità delle dotazioni organiche delle amministrazioni interessate, al fine dell'ottimale esercizio delle funzioni a esse attribuite;
2. migliorare la capacità di conoscenza, analisi e risposta alle esigenze di sviluppo e competitività delle comunità locali, in conformità al pubblico interesse e alla soddisfazione dei bisogni della collettività;

3. razionalizzare le politiche del personale, assicurando la semplificazione e la razionalizzazione dei processi di reclutamento, di selezione e formazione del personale pubblico;
4. realizzare la semplificazione dell'organizzazione e delle attribuzioni degli uffici, per favorire la speditezza delle attività e la razionalizzazione del costo del lavoro, valorizzando la flessibilità nella gestione del lavoro;
5. introdurre nuove professionalità in relazione ai fabbisogni professionali territorialmente rilevanti;
6. ridurre la divaricazione tra tipologia e numero di posizioni di lavoro necessarie per garantire soddisfacenti livelli di funzionalità del sistema amministrativo e posizioni concretamente istituibili in applicazione delle norme;
7. sviluppare un sistema di misurazione e di valutazione omogeneo delle performance sul territorio regionale e che permetta la comparabilità degli esiti delle attività, anche al fine di accrescere il livello di valore pubblico territoriale creato;
8. introdurre di sistemi di incentivazione del personale che superino la logica giuridico formale a vantaggio di sistemi che consentano di valorizzare il merito prescindendo dal loro inquadramento giuridico ed economico;
9. promuovere lo sviluppo delle competenze e la formazione professionale, prevedendo meccanismi che assicurino la piena responsabilizzazione nel conseguimento dei risultati e la valorizzazione del merito;
10. consentire l'adozione di politiche di contenimento della spesa razionalmente mirate e omogenee.

Obiettivi specifici

Previo re-inquadramento del personale presso l'Agenzia regionale del pubblico impiego (ARUPI) e delle relative articolazioni dipartimentali, l'ARUPI cura e gestisce le seguenti aree tipiche della gestione personale:

Area della selezione e reclutamento del personale

- a1) piano territoriale di programmazione triennale aggiornato annualmente nel quale è definito il fabbisogno di personale e dei relativi posti della dotazione organica da ricoprire a tempo indeterminato;
- a2) la programmazione territoriale delle assunzioni, delle selezioni e del reclutamento comprese le assunzioni obbligatorie delle categorie protette e per il tirocinio dei portatori di handicap;
- a3) della predisposizione dei piani territoriali e dei relativi provvedimenti per l'assegnazione del personale presso gli enti in relazione alle necessità degli enti medesimi sulla base di criteri che tengano in considerazione:
 - 1) la dotazione effettiva complessiva del personale degli enti afferenti a ciascun dipartimento¹;
 - 2) dotazione professionale qualificata complessiva del personale degli enti afferenti al dipartimento²;
 - 3) pressione demografica presso l'ente;
 - 4) estensione del territorio di riferimento dell'ente;
 - 5) fluttuazione stagionale della pressione demografica presso l'ente;
- a4) delle richieste di mobilità intra e interdipartimentale da parte personale. Si prevede la possibilità che ciascun dipendente possa richiedere, fermo restando la garanzia della funzionalità organizzativa e compatibilmente con le esigenze di ciascun ente, l'assegnazione ad altro ente;
- a5) delle richieste di sostituzione del personale precedentemente assegnato. Si prevede la possibilità per ciascun sindaco di richiedere, la presenza di circostanze definite da apposita regolamentazione, la sostituzione del personale assegnato all'ente;
- a6) del monitoraggio delle eccedenze del personale e adozione dei relativi provvedimenti.

Area amministrativa e per il trattamento economico e giuridico del personale

¹ Riguarda il numero complessivo di dipendenti territorialmente presenti presso ciascun dipartimento.

² Riguarda la classificazione del personale in termini di categorie di appartenenza e profili professionali posseduti.

- b1) la gestione del trattamento giuridico, economico, previdenziale. Ciascun dipartimento provvederà alla creazione di un unico centro stipendiale che serva tutti gli enti locali che vi afferiscono, concentrando in un'unica sede la gestione normativa e amministrativa del cedolino di tutto il personale degli enti territorialmente afferenti al dipartimento;
- b2) l'attuazione della normativa sulle condizioni di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, con particolare riferimento alla sicurezza nei luoghi di lavoro, pari opportunità, disabilità e prevenzione del mobbing;
- b3) la gestione del contenzioso giurisdizionale e amministrativo nella gestione dei rapporti di lavoro pubblico;
- b4) la gestione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari;

Area dell'organizzazione, formazione e sviluppo professionale del personale

- c1) la predisposizione del Piano annuale dei fabbisogni formativi e la relativa programmazione, curando la realizzazione dei programmi stessi;
- c2) l'analisi del fabbisogno formativo necessario per accompagnare e sostenere progetti di riforma e innovazione della strategia politica della Giunta regionale;
- c3) la progettazione, organizzazione, coordinamento e valutazione degli interventi formativi di accompagnamento;
- c4) la ricerca, sperimentazione e definizione di metodologie formative appropriate ed efficaci;
- c5) la valutazione e identificazione di casi di eccellenza o buone pratiche da osservare in sperimentazioni guidate (es. lean experience) e da diffondere;
- c6) la promozione di processi di apprendimento e miglioramento attraverso l'adozione di sistemi di confronto tra enti e loro performance nella gestione dei servizi;
- c7) l'ideazione, progettazione, gestione e coordinamento di progetti europei funzionali a sostenere i processi di innovazione, sviluppo e riorganizzazione, innovazione formativa, condivisione e diffusione in altri Paesi europei di buone pratiche/eccellenze regionali;
- c8) la predisposizione e gestione dei piani di sostituzione programmata (tavole di rimpiazzo, percorsi di carriera, piani di successione);
- c9) la predisposizione e gestione dei piani e programmi di scambio professionale con i comuni di altre regioni, ovvero con altri stati membri dell'Unione europea, mediante l'istituzione di borse per l'arricchimento professionale (professional enrichment).

Area delle relazioni sindacali

- d1) i procedimenti negoziali previsti per la definizione della disciplina del rapporto di lavoro del personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), e successive modifiche e integrazioni;
- d2) la costituzione del fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'articolo 15 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 1° aprile 1999, e successive modifiche e integrazioni, di livello territoriale;
- d3) il controllo in materia di riconoscimento delle prerogative e delle libertà sindacali, nonché in relazione all'esercizio del diritto di sciopero nel settore del pubblico impiego;
- d4) l'attività istruttoria e di coordinamento dei procedimenti di contrattazione collettiva territoriale sia per il personale delle categorie nonché per la dirigenza;
- d5) il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi dell'articolo 40 bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- d6) le attività connesse alla predisposizione della relazione tecnica ed illustrativa del contratto decentrato integrativo.

TESTO DEL PROPONENTE

Capo I

Oggetto e finalità

Art. 1

Istituzione dell'Agenzia regionale unica del pubblico impiego

1. Con la presente legge e con provvedimenti a essa collegati e successivi, anche di natura non legislativa, la Regione attua un processo di riordino del pubblico impiego locale, mediante la creazione di un sistema policentrico che favorisce la coesione tra le istituzioni del sistema Regione-autonomie locali, quale atto prodromico alla creazione del comparto unico del pubblico impiego della Regione e degli enti locali della Sardegna.

2. Nell'ambito e a integrazione del progetto di riordino del sistema delle autonomie locali della Sardegna, di cui alla legge regionale 4 febbraio 2016, n. 2 (Riordino del sistema delle autonomie locali della Sardegna), al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti alla collettività regionale, di favorire il benessere organizzativo e lo sviluppo professionale del personale degli enti locali, la creazione di una comunità professionale, nonché garantirne un impiego razionale e organico alle esigenze del territorio, è istituita, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento giuridico e in attuazione dei principi dell'articolo 5 della Costituzione e dell'articolo 3 della legge costituzionale 26 febbraio 1948, n. 3 (Statuto speciale per la Sardegna) l'Agenzia regionale unica del pubblico impiego (ARUPI) e quattro dipartimenti territoriali del pubblico impiego, funzionalmente dipendenti dall'ARUPI.

3. Il personale, compresi i dirigenti, a tempo indeterminato, a tempo determinato o assunto con altre forme di lavoro flessibile dei comuni, delle unioni dei comuni, delle comunità montane e degli enti di area vasta sono inquadrati nei dipartimenti territoriali di riferimento se-

condo le modalità previste dalla presente legge. I processi di reclutamento e, in generale, la gestione delle disposizioni legislative e dei contratti collettivi nazionali che disciplinano il rapporto di lavoro nel pubblico impiego locale, sono affidati all'ARUPI e alle sue articolazioni territoriali secondo le competenze specifiche assegnate loro dalla presente legge e dai regolamenti che ne disciplinano il funzionamento.

4. All'ordinamento degli uffici e del personale di cui al comma 3, si applicano le disposizioni del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), e successive modifiche e integrazioni, e le altre disposizioni di legge in materia di organizzazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni comprese quelle di cui al decreto legislativo 8 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali).

5. L'ARUPI e i dipartimenti territoriali del pubblico impiego sono istituiti, con decreto del Presidente della Regione, su conforme deliberazione della Giunta medesima, con il fine principale di garantire a ciascun ente locale singolo o associato:

- a) la continua disponibilità di personale quantitativamente e qualitativamente adeguato alle strategie e alla missione degli enti medesimi, garantendo l'adeguatezza e professionalità delle dotazioni organiche delle amministrazioni interessate, al fine dell'ottimale esercizio delle funzioni a esse attribuite;
- b) il miglioramento della capacità di conoscenza, analisi e risposta alle esigenze di sviluppo e competitività delle comunità locali, in conformità al pubblico interesse e alla soddisfazione dei bisogni della collettività;
- c) la razionalizzazione delle politiche del personale, assicurando la semplificazione e la razionalizzazione dei processi di reclutamento, di selezione e formazione del personale pubblico;
- d) la realizzazione della semplificazione dell'organizzazione e delle attribuzioni degli uffici, per favorire la speditezza delle attività e la razionalizzazione del costo del

- lavoro, valorizzando la flessibilità nella gestione del lavoro;
- e) l'introduzione di nuove professionalità in relazione ai fabbisogni professionali territorialmente rilevanti;
 - f) la riduzione della divaricazione tra tipologia e numero di posizioni di lavoro necessarie per garantire soddisfacenti livelli di funzionalità del sistema amministrativo e posizioni concretamente istituibili in applicazione delle norme;
 - g) lo sviluppo di un sistema di misurazione e valutazione delle performance omogeneo sul territorio e che permetta la comparabilità degli esiti delle attività, anche al fine di accrescere il livello di valore pubblico territoriale creato;
 - h) l'introduzione di sistemi di incentivazione del personale che superino la logica giuridico formale a vantaggio di sistemi che consentano di valorizzare il merito, prescindendo dal loro inquadramento giuridico ed economico;
 - i) la promozione dello sviluppo delle competenze e la formazione professionale, prevedendo meccanismi che assicurino la piena responsabilizzazione nel conseguimento dei risultati e la valorizzazione del merito.

Capo II

L'Agenzia regionale unica del pubblico impiego (ARUPI)

Art. 2

Natura e disciplina

1. L'ARUPI è un ente strumentale di carattere tecnico-conoscitivo e tecnico-operativo ed è dotata di personalità giuridica, autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e contabile ed è istituita con decreto del Presidente della Regione.

2. Per l'esercizio delle funzioni e delle attività di cui alla presente legge, l'ARUPI si articola in una struttura centrale e in quattro dipartimenti territoriali.

3. L'ARUPI è sottoposta al controllo della Corte dei conti sulla base di quanto previsto dall'articolo 7, comma 7, della legge 5 giugno 2003, n. 131 (Disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento della Repubblica alla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3).

4. L'ARUPI è dotata di uno statuto, da emanarsi entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, approvato dalla Giunta regionale, previo parere della competente commissione consiliare, che disciplina l'ordinamento e il funzionamento proprio e quello dei dipartimenti territoriali, in conformità alle disposizioni di cui alla presente legge, ne specifica le competenze e le modalità di funzionamento degli organi e delle strutture.

5. Il regolamento interno per l'esercizio delle funzioni attribuite, per l'organizzazione, il funzionamento e la gestione finanziaria dell'ARUPI e dei dipartimenti territoriali, è adottato con proprio atto deliberativo dall'ARUPI sulla base dei principi e dei criteri generali contenuti nel testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con decreto legislativo n. 267 del 2000.

Art. 3

Organi dell'ARUPI

1. Sono organi dell'ARUPI:

- a) la Commissione per le politiche regionali del pubblico impiego;
- b) il direttore dell'ARUPI;
- c) il Collegio dei revisori dei conti.

Capo III

Commissione per le politiche regionali del pubblico impiego

Art. 4

Composizione

1. Al fine di garantire politiche del per-

sonale del comparto del pubblico impiego omogenee e armoniche su tutto il territorio regionale, è istituita la Commissione per le politiche regionali del pubblico impiego. La commissione è l'organo di direzione politico-amministrativa dell'ARUPI.

2. La commissione per le politiche regionali del pubblico impiego, di seguito denominata commissione, è nominata, con decreto del Presidente della Giunta regionale, previa deliberazione da parte della Giunta medesima;

3. La commissione è composta da quattro rappresentanti, uno per dipartimento territoriale, degli enti locali di cui all'articolo 1, comma 3, e dall'Assessore regionale degli enti locali, finanze e urbanistica, che la presiede.

4. I quattro componenti la commissione in rappresentanza degli enti locali interessati dal presente provvedimento legislativo, sono eletti dal Consiglio delle autonomie locali.

5. I membri della commissione sono nominati dal Presidente della Regione e restano in carica tre anni. Nel caso in cui il mandato amministrativo di ciascuno dei soggetti componenti la commissione scada prima del termine dei tre anni, gli enti procedono all'individuazione del sostituto secondo la disciplina di cui al comma 4.

6. Per la sostituzione di ciascuno dei rappresentanti territoriali in seno alla commissione in caso di loro dimissione, ovvero in caso di impedimento permanente, rimozione, decadenza dall'incarico rivestito nell'ente di appartenenza, si applica il comma 4.

7. Per la validità delle sedute della commissione è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti. Le deliberazioni sono adottate con il voto favorevole della maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.

8. Alle riunioni della commissione partecipa, senza diritto di voto, il direttore dell'ARUPI al quale competono i pareri di cui al comma 10.

9. Ogni qualvolta sia ritenuto utile, in relazione agli argomenti posti all'ordine del giorno, il presidente può invitare, senza diritto di voto, alle sedute uno o più direttori di dipartimento, il presidente del Collegio dei revisori dei conti e il presidente del Registro dei valutatori.

10. Gli atti amministrativi e di diritto privato di competenza dell'ARUPI in qualità di organo di direzione politico-amministrativa sono soggetti al parere di legittimità del segretario dell'ARUPI e alle verifiche di regolarità contabile, secondo le modalità previste dalle leggi vigenti e dai regolamenti che disciplinano il funzionamento dell'ARUPI.

11. La commissione non può revocare, riformare, riservare o avocare a sé atti di competenza del direttore dell'ARUPI.

12. Ai componenti la commissione compete il rimborso, previsto per gli amministratori degli enti locali per le spese sostenute per l'esercizio del proprio mandato.

Art. 5

Funzioni della commissione

1. La commissione definisce e promuove la realizzazione degli obiettivi e dei programmi da attuare e verifica la rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive impartite e l'andamento della performance rispetto agli obiettivi definiti e assegnati.

2. Al fine di garantire l'esercizio efficiente ed efficace delle funzioni della commissione, il presidente, con proprio atto può attribuire compiti operativi specifici ai componenti territoriali di cui all'articolo 4, comma 3.

3. Alla commissione competono:

- a) l'informazione periodica e tempestiva ai soggetti sindacali di cui all'articolo 10, comma 2, del Contratto collettivo nazionale di lavoro 1° aprile 1999, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, la gestione complessiva delle risorse umane asse-

- gnate all'ARUPI e alle sue articolazioni territoriali;
- b) la convocazione, fermo restando quanto previsto all'articolo 7 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 1° aprile 1999, con cadenza almeno annuale, ovvero a seguito di richiesta dei soggetti sindacali di cui alla lettera a), per valutare e verificare il conseguimento delle finalità e degli obiettivi in capo al presente provvedimento di legge. Gli esiti dei lavori della sessione dei lavori di cui al presente comma sono costitutivi del rendiconto di gestione di cui alla lettera g);
 - c) l'approvazione del Piano di gestione del ciclo del progetto (PGCP) e la costante supervisione, avvalendosi anche di specifiche professionalità, delle fasi operative dello stesso;
 - d) gli atti di macro-organizzazione pubblicitari afferenti all'ARUPI medesima e alle sue articolazioni dipartimentali;
 - e) la formulazione degli atti di indirizzo in materia di pubblico impiego, vigenti per gli enti locali, afferenti al personale di cui all'articolo 1, comma 3;
 - f) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione dell'ARUPI e delle sue articolazioni territoriali;
 - g) la predisposizione, sulla base dei dati rilevati dal PGCP di cui alla lettera c), del rendiconto annuale sui risultati gestionali conseguiti dall'ARUPI e dalle sue articolazioni territoriali da presentare al Presidente della Regione, al Consiglio delle autonomie locali e all'ANCI Sardegna;
 - h) ogni altro adempimento derivante da successive norme di attuazione della presente legge.

5. L'ARUPI, nello svolgimento delle funzioni di propria competenza e nella conseguente verifica dei risultati, utilizza sistemi informativo-statistici che operano in collegamento con i dipartimenti territoriali.

Art. 6

Direttore dell'ARUPI

1. Il direttore dell'ARUPI è nominato con decreto del Presidente della Regione, su conforme deliberazione della Giunta medesima sulla base della disciplina prevista dalla legge regionale 13 novembre 1998, n. 31 (Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione), e successive modifiche e integrazioni.

2. Il direttore dell'ARUPI è scelto, con procedura ad evidenza pubblica tra:

- a) i dirigenti degli enti interessati dal presente provvedimento;
- b) i soggetti esterni di cui all'articolo 29 della legge regionale n. 31 del 1998, in possesso di comprovata professionalità ed esperienza acquisita nella direzione di sistemi organizzativi complessi di medie e grandi dimensioni per almeno cinque anni nei dieci anni precedenti, il cui rapporto di lavoro non sia stato risolto per demerito o altro fatto imputabile al soggetto medesimo.

3. L'incarico di direttore dell'ARUPI comporta un rapporto di lavoro a tempo pieno, non è compatibile con attività professionali e incarichi elettivi e, per i pubblici dipendenti, è subordinato al collocamento in aspettativa o fuori ruolo dall'ente di appartenenza, senza assegni per tutto il periodo dell'incarico. Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

4. Il direttore dell'ARUPI ha la rappresentanza legale dell'agenzia ed è responsabile della realizzazione dei compiti istituzionali, in coerenza con gli obiettivi e le priorità strategiche fissati dalla commissione e della corretta gestione amministrativa, contabile ed economico-finanziaria. È responsabile in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.

5. Il trattamento economico del direttore, è stabilito nel contratto di assunzione. La

Giunta regionale approva preliminarmente i criteri per la definizione di tale trattamento, che non può essere superiore a quello dei direttori generali interni.

6. L'incarico di direttore può essere revocato con decreto del Presidente della Regione, su conforme deliberazione della Giunta regionale, su proposta della commissione con motivato provvedimento, per gravi violazioni di leggi o impedimenti, in relazione agli obiettivi contenuti nei programmi di attività o delle direttive impartite dalla commissione medesima.

7. Nella gestione dei rapporti di lavoro e nelle determinazioni afferenti all'organizzazione dell'ARUPI, il direttore si avvale dei poteri propri del datore di lavoro privato in conformità alla legge e ai provvedimenti di organizzazione e nel rispetto delle relazioni sindacali, ove previste, dal contratto collettivo di lavoro.

8. Nei casi di assenza o impedimento del direttore le relative funzioni sono svolte, senza oneri aggiuntivi, da un direttore di dipartimento, su delega del direttore. Decorsi sei mesi dal verificarsi dell'assenza o dell'impedimento, si procede alla sostituzione con la contestuale nomina, con decreto del Presidente della Regione, di un nuovo direttore.

9. Nei casi in cui la gestione evidenzi una situazione di grave violazione di legge o di mancato raggiungimento degli obiettivi, il Presidente della Regione, su conforme deliberazione della Giunta regionale e su proposta della commissione di cui all'articolo 4, previa contestazione, provvede alla revoca del direttore, con conseguente risoluzione del contratto di lavoro, e alla sua sostituzione; per la gestione del periodo di vacanza si applica la stessa procedura di cui al comma 5; al direttore, in quanto compatibili, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 28, comma 9, della legge regionale n. 31 del 1998.

Art. 7

Funzioni del direttore dell'ARUPI

1. Al direttore spetta l'attuazione dei programmi e il raggiungimento degli obiettivi; la

gestione finanziaria e amministrativa, in base agli indirizzi della commissione, compresa l'adozione degli atti che impegnano l'ARUPI verso l'esterno, mediante autonomi atti di organizzazione delle risorse umane e strumentali, di spesa e di controllo.

2. Per l'esercizio dei compiti di cui al comma 1, spettano al direttore, oltre ai compiti di cui all'articolo 107 del decreto legislativo n. 267 del 2000, tutti gli atti di gestione, da adottarsi in attuazione degli indirizzi politico-amministrativi. In particolare:

- a) predisporre il PGCP, finalizzato alla pianificazione e realizzazione delle finalità e degli obiettivi previsti nella presente legge, nel rispetto di precisi vincoli (tempi, costi, risorse, scopi, qualità) fissati dall'ARUPI;
- b) provvede all'indirizzo e al coordinamento della struttura centrale dell'ARUPI, dei quattro dipartimenti territoriali e all'assegnazione agli stessi delle dotazioni finanziarie e strumentali, coerentemente con quanto previsto dal bilancio e dal programma, e alla verifica del loro utilizzo;
- c) collabora con la commissione, esprimendo pareri, formulando proposte e fornendo le informazioni utili per la decisione;
- d) dirige, controlla e coordina l'attività dei direttori di dipartimento, anche con potere sostitutivo in caso di inerzia; promuove e resiste alle liti;
- e) cura l'attuazione delle direttive generali, dei piani e dei programmi definiti dalla commissione, affidandone di norma la gestione ai direttori di dipartimento, in conformità alle rispettive competenze, e ripartendo fra di essi le risorse strumentali assegnate alla direzione dell'ARUPI;
- f) predisporre i bilanci di previsione pluriennali e annuali, dei programmi pluriennali e annuali di attività, del conto consuntivo;
- g) redige il rendiconto annuale sui risultati gestionali conseguiti dall'ARUPI e dalle sue articolazioni territoriali di cui all'articolo 5, comma 3, lettera g);
- h) predisporre il regolamento interno di organizzazione che definisce in particolare: i compiti e le funzioni dell'ARUPI e dei suoi organi, le modalità di funzionamento della struttura centrale, dei quattro dipartimenti

- territoriali, i rapporti con i soggetti esterni, le modalità specifiche per garantire i servizi agli enti locali interessati dal presente provvedimento legislativo, la definizione della dotazione organica necessaria al funzionamento interno della struttura centrale e dei quattro dipartimenti territoriali;
- i) predispone e approva il regolamento di contabilità;
 - j) adotta gli atti di gestione del personale assegnato alla struttura centrale dell'ARUPI, ivi comprese l'attribuzione dei trattamenti economici accessori e l'irrogazione, per quanto di competenza, delle sanzioni disciplinari;
 - k) stipula convenzioni con soggetti esterni;
 - l) assicura l'uniformità dei livelli di qualità dei servizi presso gli enti di cui all'articolo 1, comma 3, effettuando le opportune verifiche;
 - m) fornisce alla commissione i dati e l'assistenza necessari per l'espletamento dei propri compiti, con particolare riferimento alla redazione del rapporto annuale svolto dall'ARUPI;
 - n) esercita la funzione di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica di cui all'articolo 19;
 - o) definisce le misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione;
 - p) controlla il rispetto da parte del personale funzionalmente da questi dipendente;
 - q) rende conto annualmente alla commissione in merito al funzionamento del sistema di valutazione delle performance dell'ARUPI e presso i dipartimenti e cura l'elaborazione e la pubblicazione sul sito dell'ARUPI della graduatoria regionale delle performance degli enti di cui all'articolo 1, comma 3;
 - r) promuove la semplificazione e l'ottimizzazione delle procedure e l'innovazione, anche facilitando l'adozione di modalità sperimentali nella realizzazione delle attività;
 - s) predispone il codice di comportamento e svolge i procedimenti disciplinari di competenza.

3. Il direttore dell'ARUPI verifica periodicamente con i direttori di dipartimento, lo stato di attuazione dei programmi a essi assegnati e discute con gli stessi gli interventi eventualmen-

te occorrenti per garantire il conseguimento degli obiettivi prefissati.

4. Al direttore dell'ARUPI compete l'esercizio di ogni altra funzione prevista dal regolamento di cui all'articolo 2, comma 5.

Art. 8

Collegio dei revisori dei conti

1. Il collegio dei revisori è composto da tre membri iscritti al Registro dei revisori ufficiali, 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 tre anni.

2. Il collegio dei revisori esercita funzioni di controllo e di verifica contabile, con i poteri e secondo le modalità previsti per i revisori dei conti degli enti locali.

Art. 9

Atti sottoposti alla verifica della Giunta regionale

1. Sono sottoposti alla verifica della Giunta regionale, i seguenti atti dell'ARUPI:

- a) il programma di attività;
- b) il bilancio preventivo e le relative variazioni;
- c) il conto consuntivo;
- d) gli atti a carattere regolamentare e generale dell'ARUPI e dei dipartimenti.

2. I provvedimenti concernenti agli atti di cui al comma 1, sono trasmessi, entro quindici giorni dalla loro adozione, alla Segreteria generale della Presidenza della Regione che provvede, decorsi trenta giorni dalla ricezione, a sottoporre le relative proposte motivate, corredate dei pareri acquisiti, all'esame della Giunta regionale. Entro il termine di quindici giorni dalla ricezione del provvedimento, la Segreteria generale della Presidenza della Regione può richiedere elementi istruttori; la richiesta interrompe il termine sino alla presentazione delle controdedu-

zioni dell'ARUPI dal cui ricevimento decorre un nuovo termine di trenta giorni per la sottoposizione della proposta alla Giunta regionale.

Art. 10

Dotazione di personale dell'ARUPI e dei dipartimenti

1. Al fine di garantire l'esercizio delle proprie funzioni, all'ARUPI e ai dipartimenti è assegnata una dotazione di personale la cui consistenza, la tipologia di profili professionali nonché la loro collocazione, è determinata dalla commissione di cui all'articolo 4.

2. Alla copertura dell'organico di cui al comma 1, si provvede:

- a) mediante il reinquadramento del personale delle ex provincie;
- b) mediante personale regionale posto in posizione di comando;
- c) mediante personale proveniente dagli enti territorialmente afferenti ai dipartimenti.

3. Per l'esercizio delle funzioni assegnate, l'ARUPI può avvalersi di esperti in possesso dei requisiti e delle professionalità necessarie per l'esercizio dei compiti previsti per la loro collaborazione. La consistenza e la professionalità richiesta, è determinata, nei limiti di spesa consentita, con proprio atto, su proposta del direttore.

Capo IV

Organizzazione dei dipartimenti

Art. 11

I dipartimenti

1. I dipartimenti sono costituiti per assicurare l'esercizio organico e integrato delle funzioni dell'ARUPI.

2. Ai dipartimenti sono attribuiti compiti concernenti aree di materie omogenee e i relativi compiti strumentali, ivi compresi quelli di coor-

dinamento delle aree funzionali di cui all'articolo 14, in cui si articolano i dipartimenti medesimi, quelli di organizzazione e quelli di gestione delle risorse strumentali, finanziarie e umane a essi attribuite.

3. Al fine di garantire la continuità dei servizi pubblici presso ciascun ente territorialmente afferente ai dipartimenti, i dipartimenti medesimi vi provvedono tempestivamente assicurando l'intercambiabilità e/o sostituibilità del personale assegnato agli enti locali ai sensi dell'articolo 17, anche a fronte di elevate dinamiche organizzative conseguenti ad assenze del personale.

4. Ciascun dipartimento garantisce quanto disposto dal comma 3 attraverso l'adozione, nel breve periodo di matrici di polivalenza per garantire l'intercambiabilità del personale, nel medio periodo, piani di sostituzione programmata; nel lungo periodo di tavole di rimpiazzo, percorsi di carriera, piani di successione attraverso cui viene definito un elenco delle persone più adatte a ricoprire quel ruolo qualora dovesse risultare vacante.

5. In relazione alle esigenze funzionali/organizzative e/o in relazione alla potenzialità di sviluppo del territorio di riferimento, ciascun dipartimento può predisporre di piani di riqualificazione professionale.

6. La predisposizione e l'adozione degli strumenti di cui al comma 4 è a cura del direttore dell'ARUPI.

7. Il dipartimento, inoltre, raccoglie ed elabora i dati per la banca dati del pubblico impiego regionale istituita presso la commissione di cui all'articolo 3, lettera a).

Art. 12

I direttori di dipartimento

1. A ciascun dipartimento è assegnato un direttore.

2. I direttori dei dipartimenti sono scelti, con procedura a evidenza pubblica, in sede di

prima applicazione, tra:

- a) dirigenti degli enti interessati dalla presente legge;
- b) dirigenti esterni di cui all'articolo 29 della legge regionale n. 31 del 1998, in possesso di comprovata professionalità ed esperienza acquisita nella direzione di sistemi organizzativi complessi di medie e grandi dimensioni per almeno cinque anni nei dieci anni precedenti, il cui rapporto di lavoro non sia stato risolto per demerito o altro fatto imputabile al soggetto medesimo;
- c) a regime tra i dirigenti unici e tra i soggetti esterni di cui alla lettera b).

3. La scelta del direttore di dipartimento tiene conto delle sue attitudini e delle sue capacità professionali, in relazione alla natura e alle caratteristiche della funzione da esercitare e dei programmi da realizzare e ai risultati conseguiti nelle precedenti esperienze di servizio.

4. Il direttore del dipartimento svolge compiti di coordinamento, direzione e controllo delle aree funzionali, di cui all'articolo 14, comprese nel dipartimento.

5. Per ciascuna delle aree funzionali il direttore di dipartimento assicura, con le risorse assegnate dal direttore dell'ARUPI:

- a) la gestione delle attività di competenza del dipartimento e degli altri compiti a esso delegati dal direttore dell'ARUPI, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi;
- b) l'assegnazione ottimale delle risorse umane agli enti di cui all'articolo 1, comma 3, nel rispetto di quanto previsto all'articolo 17, allo scopo di perseguire l'efficienza e l'efficacia nella gestione delle risorse umane;
- c) la collaborazione con il direttore dell'ARUPI, formulando proposte e fornendo informazioni utili alla definizione dei programmi da realizzare e alla determinazione dei criteri generali di organizzazione degli uffici;
- d) l'identificazione, in base alla legge regionale 22 agosto 1990, n. 40, i responsabili dei procedimenti che fanno capo al dipartimento e la vigilanza, 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;
- e) la fluidità delle attività, senza interferenze o disallineamenti temporali.

6. Ciascun direttore di dipartimento è nominato dal presidente della commissione e può essere rimosso con provvedimento motivato, previa contestazione, nei casi previsti dalla normativa vigente ovvero dal contratto.

7. I direttori di dipartimento durano in carica quanto il direttore dell'ARUPI e possono essere riconfermati.

8. Il regolamento degli uffici e servizi di cui all'articolo 2, comma 3, specifica gli ambiti di competenza del direttore del dipartimento.

9. L'incarico di direttore di dipartimento comporta un rapporto di lavoro a tempo pieno, non è compatibile con attività professionali e incarichi elettivi e, per i pubblici dipendenti diversi da quelli di cui all'articolo 1, comma 3, è subordinato al collocamento in aspettativa o fuori ruolo dall'ente di appartenenza, senza assegni per tutto il periodo dell'incarico.

10. I direttori di dipartimento 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 e amministrativa.

Art. 13

Ambiti territoriali di competenza

1. Ciascun dipartimento ha un proprio ambito territoriale di competenza coincidente con quello delle ex province storiche territorialmente comprensive di quelle istituite con legge regionale 12 luglio 2001, n. 9 (Istituzione delle province di Carbonia-Iglesias, del Medio Campidano, dell'Ogliastra e di Olbia-Tempio).

2. Ai dipartimenti territoriali, previo completamento delle fasi di cui ai commi 3 e 4, è assegnata la gestione del personale degli enti locali di cui all'articolo 1, comma 3.

3. Il personale, compresi i dirigenti, a tempo indeterminato, a tempo determinato o assunto con altre forme di lavoro flessibile delle unioni di comuni, delle comunità montane e, in prima applicazione, dei comuni con popolazione inferiore a 30.000 abitanti e a regime anche quelli con popolazione superiore e il personale soprannumerario degli enti di area vasta, è inquadrato, presso il dipartimento territoriale di riferimento nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2112 del Codice civile, dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dall'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 (Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee) mentre il rapporto funzionale è con l'amministrazione presso la quale, a cura del dipartimento sulla base di quanto stabilito all'articolo 5, lettera e), e sulla base dei criteri di cui all'articolo 17, il dipendente è assegnato.

4. Al termine delle procedure di inquadramento di cui al comma 3, sono corrispondentemente soppresse le dotazioni organiche degli enti di provenienza e le corrispondenti risorse finanziarie sono trasferite all'ARUPI. In ogni caso, tali dotazioni organiche non possono essere reintegrate.

5. Il personale inquadrato nell'organico dei dipartimenti mantiene la posizione giuridica ed economica, con riferimento alle voci del trattamento economico fondamentale fisso e accessorio comprese le posizioni economiche e l'indennità di comparto e qualunque altro trattamento economico di natura fissa in godimento all'atto dell'inquadramento, e l'anzianità di servizio maturata. Le corrispondenti risorse sono trasferite dagli enti al dipartimento di riferimento.

6. Gli enti locali con popolazione superiore a 30.000 abitanti in sede di prima applicazione possono comunque procedere al trasferimento, affidandone la gestione, del proprio personale a tempo indeterminato, a tempo determinato o assunto con altre forme di lavoro flessibile al dipartimento territorialmente competente, previa deliberazione dell'organo competente dell'ente e nel rispetto di quanto previsto al comma 3.

7. Gli enti di cui al comma 4, possono, in alternativa a quanto previsto dallo stesso comma 4 fruire, previa convenzione ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo n. 267 del 2000, dei servizi afferenti ai compiti e funzioni attribuite al dipartimento.

Art. 14

Articolazione organizzativa dei dipartimenti

1. Al fine di garantire una gestione efficace ed efficiente del personale di cui all'articolo 13, ciascun dipartimento si articola in 4 aree funzionali. Le aree funzionali si configurano come strutture meso-organizzative, il cui fine è garantire il coordinamento operativo delle attività dei servizi, raggruppate in base al criterio dell'omogeneità dei prodotti e delle competenze necessarie per svolgerle, a essa afferenti.

2. Le aree funzionali sono:

- a) Area della selezione e reclutamento del personale cui è affidata la cura e la gestione:
 - 1) del piano di programmazione triennale aggiornato annualmente nel quale è definito il fabbisogno di personale e dei relativi posti della dotazione organica da ricoprire a tempo indeterminato;
 - 2) della programmazione delle assunzioni, delle selezioni e del reclutamento comprese le assunzioni obbligatorie delle categorie protette e per il tirocinio dei portatori di handicap;
 - 3) della predisposizione dei provvedimenti per l'assegnazione del personale presso gli enti di cui all'articolo 1, comma 3, nonché di utilizzo di forme flessibili di lavoro;
 - 4) del monitoraggio delle eccedenze del personale e adozione dei relativi provvedimenti;
 - 5) delle richieste di mobilità intra e interdipartimentale di cui all'articolo 18, comma 2;
 - 6) delle richieste di sostituzione del personale precedentemente assegnato di cui all'articolo 18, comma 3;
- b) Area amministrativa e per il trattamento economico e giuridico del personale cui è af-

fidata la gestione del trattamento giuridico, economico e previdenziale. Ciascun dipartimento crea un unico centro stipendiale che serva tutti gli enti locali, provvedendo a:

- 1) concentrare in un'unica sede la gestione normativa e amministrativa del cedolino di tutto il personale degli enti territorialmente afferenti al dipartimento;
 - 2) l'attuazione della normativa sulle condizioni di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, con particolare riferimento alla sicurezza nei luoghi di lavoro, pari opportunità, disabilità e prevenzione del mobbing;
 - 3) la gestione del contenzioso giurisdizionale e amministrativo nelle materie di competenza del dipartimento;
 - 4) la consulenza legale alle altre aree funzionali del dipartimento per la gestione del contenzioso dipartimentale;
 - 5) la gestione dell'ufficio per i procedimenti disciplinari;
 - 6) il monitoraggio e analisi dell'andamento del contenzioso nelle materie di competenza del dipartimento;
 - 7) la gestione del bilancio del dipartimento e dei rispettivi adempimenti contabili compresi gli impegni e i pagamenti di competenza del dipartimento;
 - 8) la gestione degli affari generali e delle risorse strumentali del dipartimento;
 - 9) le attività amministrative e di carattere finanziario connesse alle procedure di affidamento di attività a soggetti esterni al dipartimento.
- c) Area dell'organizzazione, formazione e sviluppo professionale del personale. L'Area funzionale dell'organizzazione, formazione e sviluppo professionale del personale provvede alla formazione "ordinaria", volta alla costante qualificazione e produttività del personale con i contenuti caratterizzanti lo specifico settore di impiego e a una formazione "strategica", volta ad accompagnare processi di cambiamento istituzionale, che implicano a loro volta interventi coordinati, tesi alla riorganizzazione, allo sviluppo delle competenze e all'innovazione dell'amministrazione pubblica nell'intero territorio regionale. Nello specifico, l'Area

funzionale cura e gestisce:

- 1) la predisposizione del piano annuale dei fabbisogni formativi e la relativa programmazione, curando la realizzazione dei programmi stessi;
 - 2) l'analisi del fabbisogno formativo necessario per accompagnare e sostenere progetti di riforma e innovazione della strategia politica della Giunta regionale;
 - 3) la progettazione, organizzazione, coordinamento e valutazione degli interventi formativi di accompagnamento;
 - 4) la ricerca, sperimentazione e definizione di metodologie formative appropriate ed efficaci;
 - 5) la valutazione e identificazione di casi di eccellenza o buone pratiche da osservare in sperimentazioni guidate (es. lean experience) e da diffondere;
 - 6) la promozione di processi di apprendimento e miglioramento attraverso l'adozione di sistemi di confronto tra enti e loro performance nella gestione dei servizi;
 - 7) l'ideazione, progettazione, gestione e coordinamento di progetti europei funzionali a sostenere i processi di innovazione, sviluppo e riorganizzazione, innovazione formativa, condivisione e diffusione in altri Paesi europei di buone pratiche/eccellenze regionali;
 - 8) la predisposizione e gestione dei piani di sostituzione programmata (tavole di rimpiazzo, percorsi di carriera, piani di successione);
 - 9) la predisposizione e gestione dei piani e programmi di scambio professionale con i comuni di altre regioni, ovvero con altri stati membri dell'Unione europea mediante l'istituzione di borse per l'arricchimento professionale (professional enrichment).
- d) Area delle relazioni sindacali. L'area funzionale delle relazioni sindacali cura e gestisce le attività inerenti:
- 1) i procedimenti negoziali previsti per la definizione della disciplina del rapporto di lavoro del personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 165 del 2001, e successive modifiche e in-

- tegrazioni;
- 2) la costituzione del fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'articolo 15 del CCNL 1° aprile 1999, e successive modifiche e integrazioni;
 - 3) il controllo in materia di riconoscimento delle prerogative e delle libertà sindacali, nonché in relazione all'esercizio del diritto di sciopero nel settore del pubblico impiego;
 - 4) l'attività istruttoria e di coordinamento dei procedimenti di contrattazione collettiva territoriale;
 - 5) il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi dell'articolo 40 bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;
 - 6) le attività connesse alla predisposizione delle relazioni tecniche e illustrative dei contratti decentrati integrativi.

3. La gestione delle aree funzionali è assegnata al direttore di dipartimento che può essere, nell'esercizio delle sue funzioni, coadiuvato da responsabili di area funzionale dallo stesso nominati tra il personale di cui all'articolo 10.

4. La commissione, anche su proposta del direttore dell'ARUPI, provvede, all'atto dell'adozione del regolamento degli uffici e servizi a integrare, se del caso, gli ambiti di competenza specifici di ciascun area funzionale.

Capo V

Spese del personale

Art. 15

Disciplina delle spese di personale

1. Le spese del personale non eccedono la somma delle spese del personale degli enti afferenti a ciascun dipartimento territoriale.

2. Il budget sulla base del quale definire il limite per le assunzioni a tempo indeterminato e determinato o con altre forme di lavoro flessibile, è, in sede di prima applicazione, territorialmente quantificato sulla base delle capacità di spesa di ciascun ente afferente a ogni singolo dipartimento, nel rispetto delle diversificazioni in materia di spesa del personale previste dal legislatore nazionale in ragione della dimensione demografica dell'ente o in ragione dell'assetto istituzionale degli enti in seguito all'applicazione della legge regionale n. 2 del 2016.

3. Le eventuali economie stabili nelle spese di personale conseguenti a eventuali piani di razionalizzazione previsti dall'articolo 16, commi 4 e 5, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 (Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria), sono destinate a finanziare, nella misura prevista dal decreto legge n. 98 del 2011, il fondo per la contrattazione decentrata di cui all'articolo 15 del CCNL 1° aprile 1999. La restante quota è destinata a finanziare, in quota parte, l'istituzione del comparto unico dei dipendenti della Regione e degli enti locali.

Capo VI

Disciplina di assegnazione del personale

Art. 16

Inquadramento del personale dei dipartimenti

1. Il personale di ciascun dipartimento è inquadrato in tre distinte aree:

- a) area dirigenza unica;
- b) area quadri;
- c) area personale dipendente.

2. L'area quadri è l'area del personale in categoria D a cui ciascun ente, in relazione alle autonome determinazioni organizzative, attinge per l'individuazione dei destinatari di posizione organizzativa la cui nomina è a cura dei sindaci di ciascun ente, che ne conservano la competenza. La retribuzione di posizione è determinata da ciascun ente in relazione all'esito della graduazione della posizione di cui all'articolo 10 del

CCNL 1° aprile 1999.

3. L'area personale dipendente l'area del restante personale appartenente nelle categorie C, B e A.

Art. 17

Piano territoriale di distribuzione del personale

1. Fermo restando quanto disposto all'articolo 18, comma 2, a decorrere dai processi di reclutamento all'articolo 18, comma 3 e limitatamente al reclutamento ivi previsto, al fine di assicurare qualificati standard di servizio, ciascun ente, con proprio atto da adottarsi a cura dell'organo esecutivo, entro il 31 dicembre di ogni anno, provvede alla determinazione annuale della dotazione organica effettiva di personale necessaria al soddisfacimento del proprio fabbisogno di personale.

2. La dotazione organica di cui al comma 1 è professionalmente qualificata da ciascun ente in relazione alle categorie e ai profili disponibili per lo stesso ente.

3. La consistenza della dotazione di cui al comma 1, con la qualificazione di cui al comma 2, è determinata sulla base di un valore di spesa del personale consentita in relazione diretta alla spesa corrente sostenuta dall'ente medesimo. La spesa del personale consentita è esitata dall'applicazione di un indice composito, che pone in relazione i seguenti fattori:

- a) dotazione effettiva complessiva del personale degli enti afferenti al dipartimento;
- b) dotazione professionale qualificata complessiva del personale degli enti afferenti al dipartimento;
- c) pressione demografica presso l'ente;
- d) estensione del territorio di riferimento dell'ente;
- e) fluttuazione stagionale della pressione demografica presso l'ente.

4. A ciascuno dei fattori che compongono l'indice composito è assegnato dall'ARUPI un coefficiente conseguente alla determinazione della rilevanza di ciascuna delle stesse.

5. La dotazione di personale assegnata a ciascun ente è soggetta a variazioni stagionali in funzione delle fluttuazioni di cui al comma 3, lettera e), mediante l'utilizzo in forma prevalente del personale reclutato a tempo determinato.

6. La dotazione organica effettiva di cui al comma 1 è validata dalla commissione, sulla base del criterio di conformità all'indice di cui al comma 2.

7. Il personale di cui all'articolo 1, comma 3, è 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. Nel rispetto di quanto stabilito nell'articolo 8 del CCNL del 14 settembre 2000 e nell'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001, per inderogabili esigenze funzionali e senza che ciò comporti alcuna variazione del trattamento economico, il dipendente può essere adibito a svolgere compiti specifici non prevalenti della qualifica superiore;

8. Per il conseguimento di obiettivi specifici, ovvero per la risoluzione di problematiche di elevata complessità di rilevanza strategiche per il territorio di riferimento, il direttore di dipartimento può istituire, assegnando adeguati incentivi individuali e di gruppo, uno o più gruppi di lavoro (team working - think tank) per il loro perseguimento. Gli incentivi sono determinati secondo quanto previsto nella disciplina del contratto decentrato regionale di cui all'articolo 19.

Art. 18

Sede di lavoro e assegnazione del personale dei dipartimenti

1. La sede di lavoro del personale di cui all'articolo 1, comma 3, sono gli enti afferenti a ciascun dipartimento territoriale.

2. In sede di prima applicazione il personale inquadrato presso ciascun dipartimento al netto di quello inquadrato al fine di garantire il funzionamento del dipartimento medesimo di

cui all'articolo 10, è riassegnato all'ente di provenienza.

3. A decorrere dai processi di reclutamento successivi all'entrata in vigore della presente legge, il personale assunto a tempo indeterminato o con altre forme di lavoro flessibile è assegnato agli enti territorialmente afferenti al dipartimento in ragione delle necessità funzionali esitate dall'applicazione della procedura di cui all'articolo 17.

4. Ciascun dipendente può, all'atto dell'assegnazione funzionale in applicazione dell'articolo 17, ovvero in qualunque altro momento, richiedere l'assegnazione ad altro ente, anche territorialmente afferente ad altro dipartimento, diverso da quello originario, l'assegnazione ad altre mansioni diverse da quelle originarie, ovvero può formulare, a un tempo, entrambe le richieste. Il direttore del dipartimento può, previo parere favorevole del sindaco dell'ente cui funzionalmente il dipendente risulta assegnato, garantita la funzionalità organizzativa e compatibilmente con le esigenze di ciascun ente, accogliere ovvero rifiutare motivatamente la richiesta di cui trattasi. È data precedenza ai richiedenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge regionale 13 settembre 1993, n. 39 (Disciplina dell'attività di volontariato e modifiche alle leggi regionali 25 gennaio 1988, n. 4, e 17 gennaio 1989, n. 3).

5. Ciascun sindaco può, all'atto della distribuzione del personale di cui all'articolo 17, ovvero in qualunque altro momento, richiedere la sostituzione del personale precedentemente assegnato. L'accoglimento o il diniego della richiesta è di esclusiva competenza del direttore del dipartimento, il quale si pronuncia entro trenta giorni dalla richiesta.

6. La commissione provvede con proprio regolamento a definire e disciplinare gli oneri procedurali e le casistiche specifiche che legittimano la richiesta e l'accoglimento dell'istanza di cui ai commi 4 e 5.

7. Il regolamento di cui al comma 6 è sottoposto a concertazione con le organizzazioni

sindacali regionali del comparto.

8. In caso di accoglimento della richiesta di cui al comma 5, il dipendente interessato dal processo di assegnazione può ricorrere avanti il direttore dell'ARUPI anche assistito da proprio rappresentante. Le modalità, le procedure per la presentazione e gestione del ricorso sono disciplinate nel regolamento di cui al comma 6.

Capo VII

La contrattazione decentrata di livello regionale

Art. 19

Contrattazione decentrata di livello regionale

1. Con la presente legge, previo protocollo d'intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, è istituita la contrattazione decentrata integrativa regionale riservata al personale di cui all'articolo 1, comma 3, e all'articolo 10, comma 1, fatta eccezione per l'area della dirigenza per la quale si costituisce un'autonoma e separata area di contrattazione la cui attivazione è a cura del direttore dell'ARUPI.

2. Per la determinazione della rappresentatività sindacale si applica, a regime, l'articolo 43, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001. In sede di prima applicazione, in attesa della definizione delle RSU di livello dipartimentale, il protocollo d'intesa di cui al comma 1 disciplina il numero e la composizione delle RSU.

3. La contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello regionale riguarda, salvo accordi diversi con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, esclusivamente la parte normativa, mentre per la parte economica si istituiscono autonomi e separati livelli di contrattazione ente per ente compreso il personale funzionalmente assegnato ai dipartimenti.

4. Per l'esperimento delle relazioni sindacali previste dalla legge e dai CCNL per la contrattazione decentrata integrativa di livello regionale di cui al comma 3 è istituita, presso

l'ARUPI, la delegazione trattante di parte pubblica con funzioni di rappresentanza dell'ARUPI in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

5. La delegazione trattante di parte pubblica è composta dal direttore dell'ARUPI e dai direttori dei dipartimenti territoriali. La delegazione trattante può essere supportata nell'esperimento delle trattative sindacali da uno o più 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 tali organizzazioni e che non siano dipendenti, in servizio o in quiescenza, degli enti di cui all'articolo 1, comma 3.

6. Gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica sono determinati dalla commissione, a cui compete anche l'autorizzazione alla stipula del contratto da parte del direttore dell'ARUPI.

7. La sottoscrizione del primo contratto collettivo di livello regionale stipulato ai sensi del presente articolo sostituisce i contratti decentrati integrativi, parte normativa, vigenti presso gli enti di cui all'articolo 1, comma 3.

Capo VIII

Sistemi informativi, obblighi di trasparenza e anticorruzione

Art. 20

Sistemi informativi

1. Allo scopo di conseguire l'integrazione e l'interconnessione delle sue articolazioni organizzative e degli enti territorialmente afferenti a ciascun dipartimento, l'ARUPI definisce e adotta un piano che disciplina la progettazione, lo sviluppo e la gestione di sistemi informativi automatizzati per la gestione territoriale del personale del pubblico impiego locale di cui agli

articoli 1 e 10.

2. L'ARUPI provvede con proprio personale, ovvero mediante affidamento a terzi ove sussistano particolari necessità di natura tecnica, alla progettazione, allo sviluppo e alla gestione dei sistemi informativi di cui al comma 1.

3. L'utilizzazione dei sistemi informativi automatizzati di cui al comma 1 risponde alle seguenti finalità:

- a) collegamento e integrazione delle attività delle strutture;
- b) miglioramento dei servizi;
- c) trasparenza dell'azione amministrativa;
- d) potenziamento dei supporti conoscitivi per le decisioni della commissione di cui all'articolo 4;
- e) contenimento dei costi dell'azione amministrativa.

4. Gli oneri conseguenti alla progettazione e all'adozione di sistemi informativi di cui al comma 1 sono a carico del bilancio dell'ARUPI.

Art. 21

Trasparenza e anticorruzione

1. All'ARUPI si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni), e successive modifiche e integrazioni, e della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione), e successive modifiche e integrazioni, nell'ambito di competenza dell'ARUPI.

2. Al fine di garantire l'applicazione di tali disposizioni e rendere efficiente i flussi informativi all'interno, delle sue articolazioni territoriali e con gli enti di cui all'articolo 1, comma 3, l'ARUPI si dota di un sito istituzionale.

Capo IX

Disciplina delle attività di misurazione e valutazione delle performance

Art. 22

Oggetto e finalità

1. Le disposizioni contenute nel presente capo fissano le finalità e i principi che l'ARUPI persegue in tema di misurazione e valutazione delle performance per gli enti e per i dipendenti di cui all'articolo 1, comma 3, e all'articolo 10.

2. La misurazione e valutazione delle performance è finalizzata:

- a) a creare valore pubblico territoriale, ovvero a generare utilità economico-sociale per la comunità amministrata;
- b) al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini;
- c) alla crescita delle competenze professionali;
- d) all'orientamento dell'organizzazione per il conseguimento dei fini e della missione per cui la stessa è istituita.

3. Le finalità di cui al comma 2 sono assicurate attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai dipendenti pubblici, individualmente o in team, dalle unità organizzative e degli enti complessivamente considerati in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati conseguiti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

4. Al fine di garantire la piena attuazione dei principi di cui al comma 3, l'ARUPI:

- a) definisce un sistema regionale di misurazione e valutazione delle performance in attuazione dei principi di cui al presente articolo e nel rispetto delle disposizioni di legge che disciplinano la materia;
- b) provvede alla rendicontazione annuale, attraverso l'adozione di un set di indicatori dedicati, sulla capacità del sistema di valutazione di incidere sui cambiamenti attesi

- nella pubblica amministrazione;
- c) assicura l'adozione di sistemi di misurazione snelli con oneri procedurali ridotti a carico degli enti;
 - d) promuove analisi comparate delle performance degli enti di cui all'articolo 1, comma 3, affidandole, se del caso, a università qualificate sui temi delle performance pubbliche, e ne garantisce la diffusione;
 - e) promuove iniziative di confronto con i cittadini sulla qualità dei servizi e sugli impatti dell'azione amministrativa degli enti;
 - f) individua ambiti di misurazione organici a quelli di produzione degli enti;
 - g) adotta strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

Art. 23

Sistema di misurazione e valutazione

1. Al fine di garantire le finalità e nel rispetto dei principi di cui all'articolo 22, l'ARUPI predispone e adotta ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni), il Sistema di misurazione e valutazione delle performance regionale unico per il personale degli enti di cui all'articolo 1, comma 3 e all'articolo 10.

2. Il sistema di valutazione regionale disciplina le modalità di svolgimento della valutazione presso ciascun ente afferente al dipartimento territoriale di competenza. Il ciclo delle performance, di cui capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, è gestito in loco presso ciascun ente.

3. Il sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni della presente legge;
- b) le procedure di conciliazione relative

- all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
 - d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
 - e) le forme di coinvolgimento attivo dei cittadini e dei portatori di interesse in genere nel processo di valutazione;
 - f) le modalità di rendicontazione sull'esito della misurazione e valutazione della performance ai cittadini;
 - g) gli indicatori comuni a tutti gli enti per la misurazione e valutazione della performance istituzionale di cui all'articolo 26, comma 3.

4. La misurazione e valutazione delle performance è svolta dagli organismi indipendenti di valutazione presso ciascun ente.

Art. 24

L'organismo indipendente per la misurazione e la valutazione delle performance

1. L'Organismo indipendente per la misurazione e valutazione delle performance (OIV), o strutture analoghe, svolge le funzioni relative al ciclo di gestione della performance di cui al decreto legislativo n. 150 del 2009; assicura le attività di gestione e attuazione, della misurazione e valutazione della performance; provvede alla segnalazione all'ARUPI, attraverso il Presidente del Registro regionale dei valutatori della pubblica amministrazione regionale, sugli interventi necessari per accrescere l'efficacia dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, nonché la loro integrazione con i sistemi di risk-management; garantisce il raccordo del ciclo della performance con la programmazione finanziaria e con il sistema dei controlli interni; predispone di una relazione periodica sulla valutazione della performance.

2. L'OIV è posto al di fuori dell'apparato amministrativo, rispetto al quale svolge i propri compiti in posizione di "indipendenza", garantendo tuttavia lo stretto collegamento con l'organo di indirizzo politico nella definizione degli

obiettivi, favorendone il coordinamento, e nella individuazione delle responsabilità per gli obiettivi medesimi. Contribuisce, altresì, attraverso il sistema di misurazione e valutazione, all'allineamento dei comportamenti del personale alla missione dell'organizzazione.

3. Al fine di estendere l'indipendenza del valutatore dal valutato e, in ogni caso, consentire il pieno e corretto svolgimento del ruolo che il legislatore ha assegnato all'OIV su più livelli organizzativi, a quest'ultimo compete la misurazione e valutazione delle performance dell'area:

- a) della dirigenza degli enti territorialmente afferenti a ciascun dipartimento e di quella relativa al direttore dell'ARUPI e ai direttori di dipartimento;
- b) dell'area quadri per i titolari di posizione organizzativa di cui all'articolo 10 del CCNL 31 marzo 1999.

4. La valutazione del personale dell'area quadri di cui all'articolo 16, comma 1, lettera b) non titolare di posizione organizzativa e per il personale di cui all'articolo 16, commi 1 e 3, lettera c), compete invece ai dirigenti e ai titolari di posizione organizzativa.

5. Per quanto non previsto nel presente articolo si rinvia alle disposizioni di cui all'articolo 14, comma 4, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Art. 25

Ambiti di misurazione e valutazione delle performance

1. Nel rispetto e a integrazione di quanto disposto dagli articoli 8 e 9 del decreto legislativo n. 150 del 2009, la misurazione e valutazione delle performance attiene alla:

- a) performance organizzativa;
- b) performance individuale.

2. Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono identificati dagli articoli 8 e 9 del decreto legislativo n. 150 del 2009.

3. A integrazione degli ambiti di misurazione e valutazione delle performance di cui al comma 1, costituisce ambito di misurazione e valutazione la performance istituzionale che misura:

- a) la capacità di un ente di realizzare gli impegni assunti nel proprio programma di mandato;
- b) la capacità di programmare interventi in grado di coniugare i bisogni del sistema sociale con le aspettative di sviluppo, di miglioramento dello stato di salute economico e della qualità della vita;
- c) il processo di razionalizzazione tra la pressione fiscale e le spese di funzionamento con le spese per l'erogazione di servizi pubblici e le attività di promozione dello sviluppo;
- d) la capacità dell'ente di incidere positivamente, con le politiche attuate, sugli indicatori demografici, economici, di sicurezza e ambientali del territorio amministrato;
- e) la capacità di un ente di contribuire a realizzare politiche istituzionali di livello regionale.

4. I dati relativi alle lettere a), b) e c) del comma 3 della performance istituzionale costituiscono i parametri per la misurazione e classificazione del rating del valore pubblico, generato dall'azione amministrativa dell'ente e sono certificati dagli OIV sulla base di un set di indicatori definiti dall'ARUPI, in collaborazione, se del caso, con il Presidente del Registro regionale dei valutatori della pubblica amministrazione regionale (Re.Va.) e da soggetti che siano stati accreditati annualmente dall'ARUPI, tali da renderli comparabili e consentire la diffusione di best practice.

5. All'ambito di misurazione e valutazione della performance istituzionale, è associato un premio regionale, a carico del bilancio della Regione, annuale di eccellenza da attribuire agli enti e al personale di cui all'articolo 1, comma 3. L'entità del premio, annualmente determinata con decreto del Presidente della Giunta regionale, su conforme deliberazione della Giunta regionale, è assegnata ai primi tre enti distintisi in relazione al valore pubblico effetti-

vamente generato.

6. Compete alla commissione la definizione della disciplina, anche in collaborazione con il Presidente del Re.Va. e da soggetti che siano stati accreditati annualmente dall'ARUPI, di misurazione, valutazione e classificazione della performance istituzionale e del relativo rating.

Art. 26

Misurazione e valutazione dei comportamenti professionali

1. Al fine di contribuire all'innalzamento della qualità dei servizi resi dalla pubblica amministrazione e generare processi virtuosi nelle relazioni con i cittadini delle comunità locali, l'ARUPI dota il sistema di misurazione e valutazione delle performance di un sistema innovativo per la valutazione dei comportamenti professionali del personale della pubblica amministrazione interessato dal presente provvedimento legislativo.

2. Il sistema prevede, anche in relazione a quanto previsto dal codice di comportamento vigente presso l'ente:

- a) un'analisi ex ante dei comportamenti professionali esibiti dal personale di cui al comma 1, mediante un set di indicatori dedicati;
- b) la definizione di un profilo comportamentale prevalente anche a livello di ente utilizzando le tecniche della cluster analysis;
- c) la definizione degli obiettivi comportamentali in relazione ai dati esitati dalle lettere a) e b);
- d) la valutazione dello scostamento dei comportamenti professionali esibiti rispetto a quelli attesi di cui alla lettera c).

3. I dati di cui al comma 2 sono processati statisticamente al fine di giungere a misure sintetiche territorialmente comparabili.

Capo XI

Norme transitorie e finali

Art. 27

Norma transitoria

1. Al fine di garantire la continuità delle attività degli organismi di valutazione di ciascun ente, i componenti in carica all'atto dell'approvazione della presente legge, proseguono le attività fino alla scadenza naturale.

Art. 28

Norma finanziaria

1. Per le finalità di cui alla presente legge è autorizzata la spesa di euro 1.500.000 annui a decorrere dall'anno 2017.

2. Agli oneri di cui al comma 1 si fa fronte mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 10 della legge regionale 29 maggio 2007, n. 2 (legge finanziaria 2007), e successive modifiche e integrazioni, iscritta in conto della missione 18 - programma 01 del bilancio di previsione della Regione per gli anni 2017-2018.

Art. 29

Piano di gestione del ciclo del progetto

1. A seguito della promulgazione della presente legge, all'istituzione dell'ARUPI e alla nomina del direttore dell'ARUPI, la commissione provvede all'approvazione del PGCP di cui all'articolo 5, comma 3, lettera e).

2. Il PGCP definisce i tempi e le fasi necessarie alla realizzazione delle finalità e degli obiettivi posti in capo alla presente legge e alla determinazione degli indicatori che ne misurano lo stato di attuazione e le eventuali azioni di implementazione.

3. Il termine per la completa attuazione delle disposizioni di cui alla presente legge è fissato al 31 dicembre 2017.

4. Il PGCP, prima della sua approvazione, è soggetto a concertazione con le organizzazioni sindacali regionali del comparto del pubblico impiego.

5. L'Amministrazione regionale, entro la data di cui al comma 3, presenta una proposta di legge per l'istituzione del Comparto unico regionale del pubblico impiego.

Art. 30

Dotazioni

1. Onde favorire l'immediata operatività dell'ARUPI e dei dipartimenti, l'Amministrazione regionale è autorizzata a mettere a disposizione i beni immobili e mobili delle ex province necessari per la loro attività.

Art. 31

Entrata in vigore

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