

SUPPLEMENTO SPECIALE DEL BOLLETTINO UFFICIALE

PER LA CONSULTAZIONE DELLA SOCIETÀ REGIONALE

Iniziative legislative, regolamentari, amministrative di rilevante importanza

Pubblicazione ai sensi dell'articolo 50 "Iniziativa legislativa" dello Statuto della Regione Emilia-Romagna

IX legislatura

N. 43

25 novembre 2010

PROGETTO DI LEGGE

D'INIZIATIVA DELLA GIUNTA REGIONALE

**MODIFICA DELLA LEGGE REGIONALE 26 NOVEMBRE 2001, N. 43
"TESTO UNICO IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE E DI RAPPORTI DI LAVORO
NELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA"**

Oggetto assembleare n. 785

Relazione

Premessa

La Regione Emilia-Romagna, a quasi dieci anni dall'approvazione del "testo unico in materia di organizzazione e di rapporto di lavoro", approvato con la legge regionale n. 43 del 2001 sente l'esigenza di una nuova riforma che rimetta al centro delle proprie politiche la qualificazione del personale e degli apparati pubblici.

La Regione ritiene infatti che un'amministrazione che voglia rinnovarsi e offrire servizi sempre migliori debba puntare proprio sulla motivazione e sulla qualificazione delle persone che vi lavorano, oltre che su efficienti e trasparenti apparati di valutazione e controllo. Va valorizzato il rapporto con il territorio e la relazione fra i suoi cittadini e gli apparati pubblici, mentre va superata la logica spesso mortificante e solo apparentemente efficientista che caratterizza, in questa fase, le amministrazioni più direttamente soggette alla normativa dello Stato, con effetti di depauperamento, di demotivazione e di crescente difficoltà.

I cittadini devono essere posti al centro dell'attività delle amministrazioni pubbliche della Regione, le quali devono rinnovarsi e integrarsi, per essere all'altezza dei nuovi compiti. Questo rinnovamento si ottiene formando nuove competenze nel personale e aggiornando gli strumenti operativi, in una logica di rispondenza più diretta ai cittadini e alle imprese. Rispondere ai cittadini significa anche essere assolutamente trasparenti, sia riguardo allo stato dei procedimenti amministrativi, sia riguardo all'effettivo utilizzo del personale. La Regione Emilia-Romagna è da tempo all'avanguardia nei sistemi (sistema INTEGRA), per la qualità della programmazione, il monitoraggio e la consuntivazione delle attività, nonché la valutazione delle prestazioni e risultati ottenuti, e ne assicura la massima trasparenza mediante la pubblicazione sul sito web "Regione trasparente", ma ora vuole dare un quadro coerente, a livello legislativo, al modello di amministrazione in cui crede.

Un'amministrazione efficiente è anche la via maestra per contenere i costi della pubblica amministrazione e, su questo versante, anche nuove norme in materia di impiego pubblico possono dare un contributo importante per lo snellimento degli apparati, per attuare economie di scala e per rendere più flessibili i rapporti, specialmente in quel "sistema regionale integrato" che è costituito dalla Regione, dagli enti dipendenti e collegati, e dagli enti subregionali, a partire dalle aziende sanitarie e ospedaliere.

Tutte queste ragioni inducono oggi ad un intervento normativo di riforma della legge n. 43 - il cui impianto di base è consolidato e va conservato - che ne aggiorni sostanzialmente i contenuti e realizzi l'adeguamento oggi necessario.

Le linee dell'intervento riformatore

Sul piano tecnico, fra le esigenze che spingono alla riforma forte è la necessità di adottare **norme adeguate, su scala regionale, alla recente riforma c.d. "Brunetta" (legge n. 15 del 2009, attuata con il decreto legislativo n. 150 del medesimo anno)**. L'attuazione di questa riforma è dunque strettamente tecnica, orientata in primo luogo a recepire quelle parti immediatamente applicabili, che vanno nel senso di rendere l'amministrazione pubblica più uniforme, coesa e trasparente. La riforma della legge regionale n. 43 deve però anche introdurre quegli elementi di specificità che servono – in una amministrazione di qualità europea come quella del nostro territorio – ad ottenere i migliori risultati, anche attraverso il coinvolgimento serio e maturo di tutti i propri apparati in una logica che punti sull'integrazione di tutte le risorse al servizio dei cittadini. Questo perché le scelte dell'amministrazione risultano efficienti e funzionali se

sono condivise e se sono apprezzate dai cittadini e dagli utenti, mentre i rigidi automatismi e la tecnica della imposizione normativa unilaterale non devono andare oltre quanto strettamente imposto dalla normativa statale.

Va ricordato che la citata recente normativa nazionale ha modificato tratti essenziali della legislazione statale in materia di impiego pubblico, con una forte tendenza alla rilegificazione di materie prima demandate alla contrattazione collettiva (e quindi alla autonomia delle parti) e con una minuta attenzione alla definizione di sistemi di definizione e misurazione della cosiddetta "performance" e, in generale, a meccanismi che tendono a omologare la pubblica amministrazione ad un modello di valutazione e di qualità molto rigido, stabilito centralmente.

La Regione Emilia-Romagna è arrivata all'appuntamento con la riforma statale da un punto di qualità molto avanzato. Essa è notoriamente una delle amministrazioni regionali più efficienti in Italia e può vantare risultati nelle proprie politiche di sviluppo che la collocano fra le prime in Europa. Soprattutto l'amministrazione regionale ha impostato ben prima della riforma statale del 2009 un efficiente sistema di programmazione del lavoro dei propri dipendenti collegato strettamente al monitoraggio mediante obiettivi e indicatori di risultato, e quindi alla rendicontazione ed alla valutazione individuale delle prestazioni dei responsabili e delle strutture, la cui trasparenza è assicurata a tutti i cittadini (il sistema INTEGRA). Tale sistema informatizzato e fruibile in rete intranet a diversi livelli di compilazione, modifica, approvazione, visibilità e consultazione, rende inoltre pubblici e facilmente accessibili tutti programmi di attività delle singole strutture regionali, gli obiettivi e gli indici di risultato e consente di verificare il loro grado di raggiungimento e la valutazione data ad ogni singolo Dirigente responsabile.

Proprio perché è in grado di vantare notevoli risultati sotto il profilo dell'efficienza, della qualità e della trasparenza, la Regione Emilia-Romagna sente il dovere di porsi ora il tema di una vera qualificazione del personale e delle strutture in una ottica coerente con il tipo di federalismo imposto dalla nuova costituzione riformata nel 2001.

Un punto importante della riforma perseguita dal progetto è nello stesso ambito di applicazione: essa conterrà una definizione del "**sistema delle amministrazioni regionali**" e che comprenderà la Regione Emilia-Romagna, gli enti subregionali e le aziende USL, ospedaliere e IRCCS pubblici – coerentemente con l'ambito del nuovo comparto di contrattazione che si va ora definendo – al fine di dare vita ad un sistema integrato nel quale anche la flessibilità e le forme di interscambio di personale siano più agevoli, secondo la logica di una amministrazione sempre più unificata, economicamente efficiente e meno afflitta da rigidità nelle strutture. Questa definizione di partenza consentirà di applicare all'intero sistema molte regole comuni e di dare vita ad organismi di coordinamento importanti. La riforma deve, del resto, compiere anche un'opera di razionalizzazione normativa, infatti le disposizioni legislative concernenti il personale del servizio sanitario regionale sono sorte in tempi diversi rispetto alla normativa concernenti il personale regionale e, quindi, occorre un'opera di accorpamento della legislazione.

La legge proposta si vuole porre anche come un sistema aperto nei confronti del sistema delle autonomie locali della Regione, mettendo a loro disposizione strumenti ed elementi di confronto che le possano aiutare ad inserirsi in un sistema delle amministrazioni regionali e locali che deve diventare sempre più orientato ad un comune servizio ai cittadini e alla società regionale nel suo complesso.

Anche verso le amministrazioni dello Stato operanti nella Regione, la legge regionale dovrà essere massimamente aperta, offrendo strumenti che tali amministrazioni - nella assoluta autonomia che è loro garantita dall'articolo 117, comma secondo, lettera g) della Costituzione - possano apprezzare come utili modelli e come occasioni di integrazione operativa.

Le linee di riforma che il progetto di legge propone sono differenziate secondo il diverso grado di autonomia di cui la Regione dispone nel nuovo quadro legislativo e ordinamentale.

Sotto il profilo più generale, vengono integrate le norme della legge n. 43 affermando con maggiore forza **alcuni principi**.

Innanzitutto il principio di **trasparenza**, perché costituisce una base essenziale del modo in cui la Regione intende impostare il rapporto con i cittadini e con i lavoratori pubblici. Questa impostazione è certamente anche coerente con il nuovo articolo 11 del decreto n. 150, che stabilisce che le norme relative alla trasparenza costituiscono livelli essenziali delle prestazioni da garantire a tutti i cittadini sulla base dell'articolo 117, comma 2, lettera m) della Costituzione. Accanto al principio di trasparenza il progetto di legge riafferma i principi di efficienza e di integrità, nonché il rispetto delle pari opportunità di tutti i dipendenti. Rispetto ai dipendenti, la Regione e gli enti del Sistema delle amministrazioni regionali promuovono il merito e il miglioramento delle prestazioni lavorative attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici e di carriera, promuovono la formazione quale strumento di qualificazione e valorizzazione personale e di miglioramento delle prestazioni lavorative di ciascun collaboratore. Nei confronti delle organizzazioni sindacali viene affermato e promosso il principio della concertazione.

In secondo luogo, la proposta di legge regionale accoglie il principio - che nelle amministrazioni regionali è già da tempo applicato - secondo cui la valutazione dei dipendenti deve avvenire secondo il modello del "ciclo della performance". Tale modello è stato ora disciplinato nel Capo II del Titolo I del decreto n.150 con una impostazione piuttosto rigida, ma che ha il pregio di poter creare una apprezzabile uniformità fra tutte le pubbliche amministrazioni italiane (presenza di un programma triennale per la performance ...). Quindi va certamente scelta la via della omogeneizzazione rispetto a tale modello, che appare peraltro quasi totalmente compatibile con il sistema vigente in Regione fin dal 2007.

Con riguardo al "**ciclo della performance**" il testo proposto contiene un intero nuovo Capo – il Capo III bis "Misurazione delle attività e valutazione delle prestazioni" – che individua i principi generali in materia di misurazione e valutazione e i soggetti valutatori e demanda alla Giunta regionale e all'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea Legislativa, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza, l'adozione del sistema di misurazione e valutazione delle attività, previo parere dell'Organismo interno di valutazione. Con riguardo all'esito del processo valutativo nel testo proposto si è cercato, a fronte di una riforma statale che ha imposto come principio metodologico alle Regioni e altre amministrazioni delle rigide percentuali riguardo alle valutazioni positive o negative dei dipendenti, di apportare quei correttivi che rendano coerente l'esito della valutazione con le tecniche di programmazione e valutazione specifiche nelle quali le amministrazioni regionali sono esperte e che meglio si adattano alle caratteristiche delle funzioni esercitate.

Pertanto il sistema di valutazione previsto comporta la collocazione di tutto il personale valutato all'interno di un numero di fasce di merito non inferiore a tre. Una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale viene attribuito al personale dipendente che si colloca nella fascia di merito più alta. Qualora sussistano limiti giuridici all'erogazione di compensi premiali a favore dei dipendenti collocati nella fascia di merito più elevata, le relative risorse sono utilizzate per coloro che sono collocati nella fascia immediatamente inferiore.

Naturalmente il progetto di legge regionale tiene conto delle necessarie specificità: per esempio per il settore sanitario sono necessarie norme particolari riguardo alla valutazione della performance individuale e organizzativa (mentre gli

aspetti riguardanti la valutazione delle prestazioni professionali – dato il peculiare ambito di riferimento - competono ad altri soggetti già individuati dalla normativa di settore).

Al settore sanitario è dedicato un intero nuovo Titolo, il VI ter, riguardante, appunto, il personale del Servizio sanitario regionale.

Le disposizioni legislative concernenti il personale del Servizio sanitario regionale sono sorte in tempi diversi rispetto alla normativa sul personale regionale, e quindi, si è resa necessaria un'opera di razionalizzazione della legislazione, nell'ottica della realizzazione del "sistema integrato delle amministrazioni regionali".

Per personale del Servizio sanitario regionale si intendono le Aziende USL, ed Ospedaliero-Universitarie, l'Agenzia Regionale per la Prevenzione e l'Ambiente dell'Emilia-Romagna (ARPA), gli IRCCS pubblici della Regione Emilia-Romagna.

Coerentemente con i processi di integrazione operativa tra la Regione Emilia-Romagna e le Aziende e gli Enti del Servizio sanitario regionale consolidatosi negli ultimi anni, viene enunciato il principio, specifico per il settore della sanità, di utilizzazione di risorse umane e competenze del Servizio sanitario regionale da parte delle strutture regionali competenti in materia sanitaria e sociale, con la finalità di valorizzare le professionalità presenti nel sistema e assicurare il perseguimento di progetti di rilevante interesse pubblico.

In attuazione di tale principio, è prevista l'istituzione del ruolo unico del personale del Servizio sanitario regionale, di carattere ricognitivo, principalmente ai fini della trasparenza, ma anche per rendere più efficiente l'uso coordinato di risorse umane e di competenze tra l'amministrazione regionale e gli enti del SSR.

E' previsto che la Regione possa utilizzare personale dipendente delle Aziende e degli enti del SSR per la realizzazione di progetti temporanei. Per disciplinare le procedure di programmazione dei fabbisogni ed i criteri di attivazione dei progetti di utilizzazione di personale, nonché le modalità di gestione del rapporto di lavoro e del trattamento economico del personale coinvolto, si rimanda ad un atto di Giunta regionale. Tali forme di utilizzazione sono finanziate con il fondo sanitario regionale.

Per quanto riguarda la valutazione del personale sanitario, si prevede, oltre alla specifica disciplina dell'OIV per le Aziende del SSR, di cui si tratterà in seguito, il principio secondo il quale i sistemi ed i meccanismi di valutazione del personale si fondano sulla realizzazione di programmi e di progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati, sulla base della metodologia della negoziazione per budget.

Un altro aspetto importantissimo della riforma - che si pone al termine del "ciclo", ma che ha una valenza molto forte per il complessivo risultato di una amministrazione – riguarda gli organi di valutazione. Essi rappresentano un importante punto di snodo sia per la qualità effettiva dei risultati del sistema regionale - perché il cittadino deve essere posto nelle condizioni di contare su organismi qualificati e autonomi - sia per l'autonomia delle amministrazioni regionali, che non possono essere assoggettate, specialmente con direttive ed atti di dettaglio, a vincoli organizzativi che lederebbero gli spazi garantiti dalla costituzione. Il progetto inserisce un Titolo VI bis dedicato all'organismo indipendente di valutazione, che ne individua le funzioni, la composizione, le modalità di funzionamento e i rapporti con la Giunta. Oltre all'OIV per la Giunta Regionale è istituito altresì un OIV specifico per l'assemblea legislativa.

In un'ottica di forte razionalizzazione e semplificazione amministrativa si colloca la scelta legislativa di costituire un Organismo di valutazione per le Aziende del servizio sanitario regionale, composto da tre esperti nel settore scelti con le medesime modalità di quelli della regionale, che svolga tutte le funzioni e le attività proprie dell'organismo di valutazione regionale nei confronti le Aziende ed Enti del Servizio sanitario regionale. L'attività di detto Organismo

indipendente di valutazione non riguarda evidentemente la valutazione professionale e le tematiche connesse all'attribuzione e alla revoca di incarichi dirigenziali, per le quali restano ferme le disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

Altra importante scelta legislativa è quella di creare un Organismo indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni della Regione, composto dai membri dei citati Organismi indipendenti integrato da tre componenti eletti dal Consiglio delle Autonomie locali per la valutazione di questioni che interessino anche il sistema delle autonomie locali. Detto Organismo emana raccomandazioni tecniche non vincolanti per gli enti pubblici del sistema regionale e locale in relazione, tra l'altro, ai sistemi e metodologie finalizzati al miglioramento della performance delle amministrazioni pubbliche e alla trasparenza dei risultati conseguiti. Questo organismo sarà anche il punto di riferimento per il confronto con la Commissione per la Valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), prevista dall'articolo 13 del d.lgs. n. 150 del 2009, proprio al fine di garantire la qualità e l'autonomia del sistema regionale.

Una notevole attenzione nella riforma regionale sarà rivolta alla modifica di alcune norme sui dirigenti, per valorizzare, secondo le linee indicate dalla legge statale, la loro responsabilità rispetto ai risultati dell'amministrazione ed il loro ruolo nella valutazione del personale. La normativa sulla dirigenza vedrà quindi l'inserimento di modifiche significative, pur nell'ambito del consolidato quadro della legge n. 43. Tra queste, in particolare, la riduzione della percentuale per l'affidamento di incarichi dirigenziali a soggetti esterni assunti con contratto a tempo determinato dall'attuale 15% all'8%, un'identica riduzione (dal 15 all'8%) anche per l'acquisizione di dirigenti in comando da altri Enti e la modifica dei requisiti per accedere alla dirigenza di ruolo con contratto a tempo indeterminato, in senso più restrittivo e tendenzialmente più simile a quelli previsti per l'accesso alla dirigenza statale.

E' sostanzialmente confermato - pure in un quadro di razionalizzazione normativa - il sistema di direzione, fondato anche su uno specifico organo di snodo fra la dirigenza apicale e gli organi di indirizzo politico: il comitato di direzione. E' stato inoltre riformato il Comitato di garanti.

Altre importanti modifiche riguarderanno il sistema degli accessi e della mobilità, per i quali imprescindibili sono le necessità di riforma scaturite dalle recenti modifiche legislative nazionali. In particolare con riguardo alla fase di rilevazione e attestazione dei fabbisogni, si è più chiaramente distinto il momento preliminare della programmazione dei fabbisogni, che vede ora esplicitato il ruolo proponente della dirigenza, da quelli - successivi - di approvazione e revisione della dotazione organica. In merito al sistema degli accessi, le singole modalità sono state dettagliate e rese più aderenti alle nuove prescrizioni del d.lgs. n. 150 del 2009 e dell'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001, disciplinando con maggiore chiarezza lo svolgimento delle procedure di mobilità. E' stata esplicitata come unica modalità di accesso al ruolo il concorso pubblico con eventuale riserva di posti (ciò esclude la possibilità di svolgere, come fino ad oggi possibile, procedure separate per interni ed esterni) ed introdotta la forma del corso-concorso. Confermata, ma razionalizzandone il contenuto, la scelta di demandare ad un regolamento la definizione dei requisiti, dei criteri e delle modalità di accesso, finora contenuta in parte in delibera della Giunta regionale.

E' stata inoltre meglio definita la disciplina della mobilità volontaria interna ed esterna, e, in applicazione della disciplina legislativa statale, è stato adeguato il procedimento sanzionatorio disciplinare ed è stato integrato l'elenco delle cause di risoluzione del rapporto.

Vi è poi il tema del modo in cui la Regione intende affrontare il rapporto con le organizzazioni sindacali. Sotto questo aspetto la riforma statale ha introdotto norme tendenzialmente restrittive, che hanno ridotto moltissimo gli spazi della

contrattazione. Rispetto alla riforma degli anni novanta (soprattutto il decreto legislativo n. 29 del 1993) si può parlare di una vera tendenza a ripubblicizzare gran parte delle regole sul rapporto di lavoro e di una fortissima restrizione dello spazio di autonomia negoziale in sede di contrattazione collettiva. In questo quadro, la riforma regionale intende salvaguardare tutti gli spazi che la Costituzione gli riconosce ed introdurre norme che, nel rispetto dei principi inderogabili e delle disposizioni statali di diretta applicazione, consentano di recuperare spazi, soprattutto per la concertazione, con le organizzazioni sindacali. In questo si manifesta il segno di una logica che concepisce il servizio verso i cittadini come connesso e compatibile - anzi reso più agevole - da spazi di concertazione che l'autonomia costituzionale delle Regioni garantisce e che sono essenziali per la motivazione del personale e la qualificazione degli apparati.

Sempre al fine di salvaguardare prerogative già consolidate ed attuate, si è scelto di non modificare la norma sugli strumenti di partecipazione diretta dei lavoratori.

La disposizione che definisce i rapporti tra la Regione e il Comitato per le pari opportunità è stata sostituita da una norma che istituisce il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in attuazione della recentissima legge recante “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.

La revisione della legge regionale n. 43 è stata infine l'occasione per analizzare e rivedere i modelli di relazione fra Giunta regionale e Assemblea legislativa anche al fine di distinguere in maniera più chiara le rispettive competenze. In molti casi all'adozione congiunta Giunta/Consiglio di determinati atti è stata sostituita la modalità dell'adozione disgiunta previa intesa al fine di perseguire una omogeneità di massima del trattamento giuridico o economico del personale dei due organici; mentre sono state ridotte le ipotesi di adozione di sole delibere di Giunta con effetti sul personale dell'Assemblea.

Illustrazione dei singoli articoli.

L'**articolo 1** della legge regionale n. 43 è stato integrato, nel comma 1, per introdurre il concetto di “Sistema delle amministrazioni regionali”, comprendente, oltre alla regione ed agli enti pubblici da essa dipendenti anche gli enti e le aziende del sistema sanitario regionale. È infatti all'intero sistema delle amministrazioni regionali che il nuovo testo della legge regionale n. 43 si applica. A tal fine, nel comma 2 è stato aggiunto il richiamo al decreto legislativo n. 502 del 1992, che costituisce la principale normativa di riferimento del sistema sanitario.

L'**articolo 2** introduce l'articolo 1 bis, dedicato ai principi ed agli strumenti che costituiscono il cuore delle innovazioni introdotte con la presente legge.

L'**articolo 3** introduce alcuni principi in materia di trasparenza e, al comma 2, una semplificazione nelle procedure concernenti il personale regionale.

Con una modifica nell'articolo 3 della legge 43 viene prevista, nell'**articolo 4** del progetto, la specificazione da parte della Giunta regionale del numero delle posizioni dirigenziali per ogni direzione generale.

Vengono modificate, con l'**articolo 5** del progetto, le norme relative al Gabinetto della Giunta regionale, le cui funzioni sono delegificate, in maggiore coerenza con il principio generale di delegificazione delle funzioni delle strutture che caratterizza la legislazione regionali. Al Capo di Gabinetto sono attribuite le funzioni esercitate, per le altre strutture dai direttori generali, ai sensi dell'articolo 40 della legge n. 43.

L'**articolo 6** modifica l'articolo 9 della legge n. 43, dedicato al personale delle "strutture speciali", per stabilire che una parte dell'emolumento spettante al personale viene graduato in relazione agli esiti della valutazione della prestazione.

Nell'**articolo 7** viene introdotta una piccola modifica all'articolo 10, comma 2, della legge n. 43 al fine di precisare ivi utilizzata in materia di entrate.

L'**articolo 8** definisce i nuovi criteri per la programmazione dei fabbisogni rendendo chiara la distinzione fra il momento preliminare della programmazione dei fabbisogni, che esplicita il ruolo proponente della dirigenza da quelli, successivi, di approvazione e revisione della dotazione organica. Il nuovo ruolo della dirigenza è in linea con il comma 4 bis dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 (aggiunto dal comma 1 dell'art. 35 del D.Lgs. 150/2009) che riconosce ad essa un ruolo attivo nella fase della rilevazione dei fabbisogni.

Del resto, questo mutamento di impostazione dell'articolo 11 è evidente anche per il mutamento – rispetto al testo previgente – della rubrica che prima era riferita alla "revisione della dotazione organica", mentre nel nuovo articolo è riferita alla "programmazione dei fabbisogni professionali". Inoltre, rispetto al vecchio testo normativo, il comma 1 è stato scisso, inserendo un comma 2, per individuare i criteri di riferimento per la verifica dei fabbisogni; i criteri sono stati in parte cambiati, per maggior coerenza con quelli indicati dal combinato disposto degli artt. 6 e 1 del D.Lgs. 165/2001. L'articolo è stato infine integrato con un ulteriore comma (comma 3) che riporta disposizioni previste dall'art. 6 del d. lgs 165/2001 circa l'obbligo di previa consultazione delle organizzazioni sindacali.

L'**articolo 9** rinnova la disciplina concernente i contratti di lavoro autonomo.

Nell'articolo 13 della legge n. 43 viene aggiunto – **dall'articolo 10** del progetto – un comma che precisa le fonti di disciplina del rapporto di lavoro. Tale comma sostituisce, sul piano sistematico, quanto in precedenza previsto dall'articolo 15 comma 6 della legge regionale n. 43, che viene abrogato dal presente progetto di legge.

L'**articolo 11** del progetto sostituisce l'articolo 14 della legge regionale n. 43 relativo alle modalità di accesso. Il comma 1 dell'articolo 14, relativo alle varie modalità di copertura di posti vacanti, viene riformulato in una forma più completa, in linea con quanto disposto dall'articolo 35 del d. lgs 165 del 2001.

In particolare la lettera a) viene riformulata per renderla aderente alle nuove prescrizioni del D. lgs 150/2009. In tale comma è stata altresì introdotta la modalità del corso-concorso.

Il comma 2 viene modificato per estendere il principio della unicità tra i due organici a tutte le procedure elencate al comma 1.

Il comma 3 sancisce l'obbligo, prima di bandire nuovi concorsi, di esperire le procedure di verifica di personale in disponibilità ai sensi dell'art. 34 bis del d. lgs. n. 165 del 2001 – attuato nell'ordinamento regionale con l'art. 6 della legge regionale n. 4 del 2003 – e le procedure di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del d. lgs. n. 165 del 2001.

Il nuovo comma 4 trasferisce, integrandole, disposizioni prima previste dall'articolo 16, comma 1 della legge n. 43. Infatti il comma 1 dell'art. 16, nel testo tuttora vigente, si limita a definire la competenza in materia di approvazione delle graduatorie di concorso, mentre il nuovo comma 4, come proposto, contiene una disposizione più completa e precisa in materia di competenza della dirigenza.

L'**articolo 12** modifica l'articolo 15 della legge regionale n. 43 relativo alla disciplina delle modalità di accesso.

La formulazione proposta in sostituzione dei commi 1 e 2 ha lo scopo di ottenere una disciplina completa in materia di accesso all'impiego regionale raccolta in un unico testo di rango normativo. In particolare sono state accorpate le disposizioni in un unico comma che demanda ad un regolamento la definizione dei requisiti, dei criteri e delle modalità di accesso, finora contenute in parte in delibera. Il comma 1-bis dell'art. 15 viene soppresso in quanto le disposizioni sulla modalità di copertura dei posti vacanti tramite mobilità esterna è già previsto dal nuovo articolo che sostituisce l'articolo 14.

Viene soppresso il comma 3 relativo alla nullità di diritto delle assunzioni effettuate senza il rispetto delle procedure previste dalla legge e dai regolamenti: infatti, per questi aspetti valgono le regole dell'ordinamento).

Il comma 6 dell'articolo 15 viene soppresso in quanto la materia risulta più pertinente al regolamento che alla legge (si tratta peraltro di fattispecie che trova una sua disciplina anche nel contratto collettivo nazionale di lavoro).

Con l'**articolo 13** viene sostituito l'articolo 16 della legge n. 43. Tale articolo, che prima era rubricato "approvazione della graduatoria", ora viene denominato "Utilizzo delle graduatorie di concorso", con ciò denotando il mutamento di ottica che caratterizza la nuova disciplina proposta.

Dell'articolo 16 il comma 1 è stato eliminato trasferendone il contenuto, debitamente integrato, ad un nuovo comma dell'articolo 14. Del comma 2 è stata mantenuta la validità della graduatoria di concorso per tre anni dalla data di pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Emilia-Romagna, ma sono stati eliminati i vincoli che la Regione si era data per l'utilizzo delle stesse in ragione dei posti banditi. Circa la possibilità di utilizzare graduatorie di altre amministrazioni, di cui al comma 3 del vigente articolo, si è ritenuto di eliminare il riferimento esplicito (l'utilizzo di tali graduatorie potrà comunque avvenire secondo modalità da definire in un atto sublegislativo).

Viene abrogato anche il comma 4, sia per quanto precisato al comma 1, sia perché sembra più opportuno rinviare al regolamento la definizione delle ulteriori modalità di pubblicazione delle graduatorie di concorso pubblico.

Il nuovo art. 16 oltre a ribadire – come detto - la validità della graduatoria di concorso per tre anni dalla data di pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Emilia-Romagna, precisa che in detto arco temporale, la graduatoria può essere utilizzata per coprire i posti che si rendono vacanti già istituiti prima dell'indizione della procedura concorsuale.

L'**articolo 14** sostituisce l'articolo 17 della legge 43 relativo ai requisiti di accesso alla qualifica dirigenziale con contratto a tempo indeterminato.

La rubrica dell'art. 17 è stata modificata in "Requisiti di accesso alla qualifica dirigenziale con contratto a tempo indeterminato" per renderne più chiara la distinzione rispetto agli incarichi dirigenziali conferiti per contratto ex art. 18. Il testo proposto, al fine di operare una maggiore qualificazione della dirigenza regionale, introduce elementi di maggiore selettività modificando i requisiti per accedere alla dirigenza di ruolo, in senso tendenzialmente più simile a quelli previsti per l'accesso alla dirigenza statale, pur mantenendo una possibilità di accesso da parte di coloro che hanno maturato esperienza di livello dirigenziale in enti di diritto privato.

È stato inoltre introdotto un comma 2 a fini di chiarificazione circa l'ambito di applicazione.

L'**articolo 15** modifica l'art. 18 della legge n. 43 relativo alla copertura dei posti di qualifica dirigenziale mediante contratti a tempo determinato per adeguare i limiti di utilizzo e i requisiti degli incaricati alle prescrizioni contenute nell'art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 come modificato dal d.lgs. n. 150 del 2009.

L'**articolo 16** modifica l'art. 19 della legge n. 43 per introdurre due distinte novità. Viene in primo luogo introdotta una nuova ipotesi di aspettativa – l'aspettativa per avviare attività professionali e imprenditoriali inserita dall'art. 18 della legge n. 183 del 2010 (cd. collegato lavoro) - che comporta una deroga al regime di incompatibilità fissato dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 e quindi allo stesso art. 19 della normativa regionale. Inoltre, nell'ambito di una complessiva rivisitazione dei modelli relazionali tra la Giunta regionale e l'Assemblea legislativa in ordine all'adozione degli atti di gestione del personale regionale, è ora previsto che la Giunta e l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa adottino, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza, e in alcuni casi previa intesa, i rispettivi atti di gestione.

Gli **articoli 17 e 18** intervengono sull'art. 22 della legge n. 43. Detto articolo- dedicato alla mobilità volontaria – è stato diviso in è diviso in due articoli al fine di separare la disciplina della mobilità interna da quella della mobilità esterna. Con riguardo alla mobilità interna – a cui è ora dedicato il nuovo art. 21 bis introdotto dall'articolo 17 del progetto - si è previsto che anche i criteri e le modalità per l'attuazione di questa mobilità siano definiti dalla Giunta regionale e dall'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa con distinti atti, previa intesa, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza. Per la mobilità volontaria esterna - – a cui è ora dedicato il nuovo art. 22 introdotto dall'articolo 18 del progetto - viene mantenuta la procedura per l'adozione dei relativi atti di definizione delle modalità già previste, le quali dovranno adeguarsi alle disposizioni contenute nell'articolo 30 del d.lgs. n. 165 del 2001 come modificato dal d.lgs. n. 150 del 2009.

Benché il regime della responsabilità dei dipendenti sia stato profondamente modificato dalla riforma statale del 2009 nel senso di una legificazione di quanto, sia in ordine alle sanzioni sia in ordine al procedimento della loro applicazione, era finora disciplinato nei contratti, le norme del Capo III della legge n. 43 ad esso dedicato, sono state modificate in soli due punti, in quanto la normativa regionale era sostanzialmente di rinvio. Con l'**articolo 19** del progetto si è modificato l'art. 24 per sostituire i richiami alle attuali normative statali di riferimento e per integrare la fonte contrattuale di disciplina delle sanzioni con la fonte legale. L'**articolo 20** del progetto ha modificato l'art. 26 per adeguarlo alle nuove disposizioni previste dagli articoli dal 55 al 55-septies del d.lgs. n. 165 del 2001 come modificato dal d.lgs. n.150 del 2009 e per demandare agli organi di governo (Giunta Regionale e Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa) il potere di definire la procedura da disciplinare attraverso atti di indirizzo generale.

L'articolo 21 introduce un nuovo capo III bis dedicato alla "misurazione delle attività e valutazione delle prestazioni". L'introduzione di tale nuovo capo risulta necessaria per un adeguamento formale alle prescrizioni del Dlgs. N. 150 del 2009 ed in particolare gli artt. da 4 a 10 dedicati al "ciclo della performance" ed alla misurazione e valutazione delle attività dell'ente nel suo complesso e dei singoli collaboratori. Nella sostanza il sistema "integrato" attuato già da tempo nella nostra regione ha avuto ed ha la precipua funzione di monitorare e valutare l'attività delle strutture e dei collaboratori al fine di promuovere l'efficienza e di finalizzare l'attuale sistema premiante.

Gli articoli che il nuovo Capo introduce sono quelli dal 27 bis al 27 sexies.

L'art. 27 bis "Soggetti della valutazione" al comma 1 ribadisce l'onere di misurazione delle attività e di valutazione delle prestazioni in generale. Nel comma 2 si pone la competenza in materia di valutazione delle prestazioni individuali in capo alla Giunta nei confronti dei direttori generali, ai direttori generali nei confronti dei dirigenti e del personale alle sue dirette dipendenze, al titolare dell'organo politico per le segreterie particolari. Nel comma 3 viene posto un onere di comunicazione tra valutatori e valutati (in relazione alle prestazioni individuali). Nel comma 4, per quanto concerne la misurazione e valutazione delle attività la competenza viene individuata in capo alla Giunta ed all'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza, previa attestazione dell'OIV per ciò che concerne la "performance" dell'ente nel suo complesso; in capo ai direttori generali in relazione alle prestazioni organizzative delle rispettive direzioni.

L'art. 27 ter "Principi generali in materia di misurazione e valutazione" sancisce al comma 1 il principio della cadenza annuale delle attività di misurazione e valutazione. Nei commi successivi pone ulteriori principi guida quali la trasparenza, l'imparzialità, il merito, la comparabilità e l'integrazione con altre amministrazioni regionali, l'accessibilità dei dati di riferimento, il collegamento causale tra valutazione e premialità.

L'art. 27 quater "Programmazione dell'attività e rendicontazione dei risultati" dispone, al comma 1, che la Giunta elabori un apposito documento annuale di carattere attuativo della programmazione strategica pluriennale. Analogo onere è posto in capo all'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea in relazione alla propria programmazione triennale delle attività; il comma 2 prevede un collegamento tra risorse finanziarie ed obiettivi strategici da disciplinarsi da parte della Giunta e dell'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea, ciascuno per i rispettivi ambiti, nonché, previo parere dell'Organismo indipendente di valutazione – istituito nel Titolo V bis della legge n. 43 - , l'elaborazione di un sistema di programmazione e valutazione che preveda la trasparenza dei processi, i criteri di predisposizione dei piani, il monitoraggio del grado di realizzazione dei piani e programmi nel corso dell'anno, la rendicontazione a consuntivo dei risultati, l'individuazione delle responsabilità in ordine al raggiungimento degli obiettivi. Nel comma 3, alle strutture di vertice vengono affidate funzioni di controllo, presidio e monitoraggio in ordine alle funzioni di cui ai commi precedenti.

L'art. 27 quinquies intitolato "Il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni individuali" al comma 1 dispone in ordine all'obbligo di adozione di un apposito sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni individuali ponendo tale onere in capo alla Giunta ed all'Ufficio di Presidenza, previa intesa tra loro: viene previsto che, a tal fine i competenti direttori generali sottopongano ciascuno un progetto al parere dell'OIV. Il comma 2 dispone che il personale, ai fini della premialità, venga disposto in almeno tre fasce di merito, mentre il comma 2 introduce un elemento di elasticità consentendo una variazione fino al 5% delle fasce di cui al comma 2.

L'art 27 sexies "Sistema premiante" nel primo comma sancisce le finalità del sistema premiante individuandole nel rafforzamento della motivazione e del coinvolgimento dei dipendenti. Nel comma 2, lettere a),b),c),e d), vengono elencate le tipologie di premi. Il comma 2 affida alla Giunta ed all'Ufficio di Presidenza il compito di disciplinare le modalità di attribuzione, sentite le rappresentanze sindacali.

L'**articolo 22** integra l'elenco delle cause di estinzione del rapporto di lavoro – previsto all'art. 28 della legge n. 43 - con due ulteriori ipotesi: quella per inidoneità psico-fisica al servizio, o rifiuto reiterato di sottoporsi alla visita di idoneità (alla lett. e) del comma 1) introdotta dal decreto legislativo n. 150 del 2009 e quella per collocamento in disponibilità a seguito di esito negativo della mobilità, ai sensi dell'art. 34 del decreto legislativo n. 165 del 2001 (lett. g) del comma 1).

La modifica apportata al comma 5 riguarda la titolarità ad individuare le condizioni e le modalità della riassunzione del dipendente cessato dal servizio per dimissioni volontarie, che finora erano stabilite congiuntamente dalla Giunta regionale e dall'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa e che, con la modifica proposta, verranno invece stabilite dai due organi distintamente ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza, previa intesa tra loro.

Sempre finalizzata ad una rimodulazione dei rapporti tra Giunta e Assemblea legislativa è la modifica proposta nell'art. 30 – "Relazione sindacali" – ad opera **dell'articolo 23** del progetto: le funzioni di indirizzo in materia di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva decentrata saranno esercitate non più dalla Giunta regionale e dall'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa congiuntamente, bensì in maniera disgiunta, previa intesa tra loro.

L'**articolo 24** del progetto prevede nell'art. 32 la costituzione di un nuovo organismo: il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituirà il Comitato per le pari opportunità, i cui rapporti con la Regione erano già definiti nell'art. 32 ora integralmente sostituito. La previsione del Comitato unico di garanzia recepisce le disposizioni contenute nella recentissima legge n. 183 del 2010 (cd. collegato lavoro). L'art. 32 proposto prevede che ciascun ente pubblico dipendente dalla Regione Emilia-Romagna, Ente o Azienda del Servizio sanitario regionale, costituisca un proprio comitato. Quello regionale è composto, secondo quanto previsto da un atto della Giunta regionale, adottato d'intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa per quanto di sua competenza, in maniera paritetica da un componente per ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia della Regione Emilia-Romagna è nominato dalla Giunta regionale, d'intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa. E' infine previsto che la Giunta regionale, d'intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea regionale per quanto di sua competenza, detti le linee guida concernenti le modalità di funzionamento degli altri Comitati unici.

Al fine di dare sistematicità alle modifiche apportate all'intero corpo normativo per implementare il nuovo ciclo di valutazione delle performance derivante dall'applicazione del decreto n. 150, **l'articolo 25** del progetto integra l'elenco delle funzioni dei dirigenti, di cui all'art. 39 della legge n. 43, esplicitando il compito di valutazione da parte del dirigente del personale.

L'articolo 26 apporta due modifiche all'elenco delle funzioni dei direttori generali contenuto nell'art. 40 della legge n. 43. L'una riguarda la programmazione dell'orario di lavoro che ora, a seguito della decontrattualizzazione di tale ambito, è oggetto di sola informazione alle organizzazioni sindacali. L'altra modifica esplicita, analogamente a quanto operato dall'articolo precedente, la specifica attività, da parte dei direttori generali, della valutazione dei dirigenti e dei dipendenti appartenenti alla propria struttura.

L'articolo 27 modifica l'art. 45 sul conferimento degli incarichi diversi da quelli attribuiti in base all'art. 18 della legge n. 43. Vengono in particolare sostituiti i primi due commi per introdurre, al fine di conferire detti incarichi, una verifica non solo delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, ma anche dei risultati conseguiti in precedenza nell'Amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione e delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione maturate (comma 1); modificata anche la durata degli stessi che deve essere non inferiore, di norma, a tre anni e non superiore a cinque, salvo rinnovo, con la precisazione che la durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato o per esigenze organizzative (comma 2).

La modifica apportata al comma 5 è finalizzata, in coerenza con l'abbassamento del limite percentuale fissato per l'attribuzione degli incarichi di cui all'art. 18, ad abbassare dal quindici all'otto per cento della dotazione organica dei dirigenti il limite per il conferimento degli incarichi dirigenziali a personale di qualifica funzionale equiparabile a quella dei dirigenti regionali, provenienti dai ruoli di altra Pubblica Amministrazione, in posizione di comando o comunque in rapporto di servizio presso la Regione.

L'articolo 28 del progetto abroga due commi dell'art. 47 dedicato alla valutazione dei dirigenti in quanto superati dalle nuove disposizioni sul sistema di valutazione contenuti nelle norme del nuovo Capo III bis introdotto dall'art. 21 del progetto di legge.

L'articolo 29 sostituisce integralmente l'art. 48 della legge n. 43 istituendo un nuovo Comitato dei garanti e ridefinendone funzioni e composizione. Il nuovo Comitato dei garanti è istituito d'intesa dalla Giunta regionale e dall'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa definendone le modalità di scelta e di nomina dei componenti, nonché il funzionamento del comitato stesso, nel rispetto del contratto collettivo di lavoro e dei principi del decreto legislativo n. 165 del 2001. In applicazione di quanto disposto dall'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001, il Comitato dei garanti deve essere sentito prima della adozione dei provvedimenti di cui all'articolo 21, commi 1 e 1-bis del d.lgs. 165 del 2001. E' infine previsto che il Comitato dei Garanti operi anche per gli enti pubblici dipendenti dalla Regione Emilia-Romagna, mentre per gli Enti e le Aziende del Servizio sanitario regionale, è prevista la costituzione di uno specifico Comitato da parte della Giunta regionale che ne disciplina altresì la composizione e il funzionamento.

L'articolo 30 del progetto di legge inserisce il titolo VI bis che detta la disciplina relativa al nuovo "Organismo indipendente di valutazione", previsto dal decreto legislativo n. 150 del 2009.

Il progetto di legge regionale detta una disciplina che si caratterizza per alcune scelte abbastanza peculiari: è prevista l'istituzione di tre OIV per tutto il Sistema delle amministrazioni regionali: uno operante per Giunta regionale e per gli

enti non economici dipendenti dalla Regione Emilia-Romagna, uno per l'Assemblea legislativa (la cui autonomia deve essere salvaguardata) ed uno per le Aziende ed enti del sistema sanitario regionale. Questa soluzione consente un notevole risparmio di costi ed una forte omogeneità di orientamento.

I componenti dei tre Organismi costituiscono (integrati con tre rappresentanti nominati dal CAL per le questioni che attengono anche alle amministrazioni locali) un ulteriore organo: l'"Organismo indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni della Regione". Quest'ultimo organo rappresenta l'interlocutore, per il Sistema delle amministrazioni regionali, con la "Commissione per la valutazione, la trasparenza, e l'integrità dell'amministrazione pubblica", istituita a livello nazionale, ed esercita funzioni di raccomandazione tecnica non vincolante in un insieme di materie che in gran parte riguardano aspetti che, a livello nazionale, sono proprie di tale Commissione. Si realizza in questo modo un disegno organizzativo che consentirà una forte omogeneità d'azione e, pur nel rispetto della normativa statale, potrà garantire quegli spazi di autonomia che devono caratterizzare il Sistema delle amministrazioni regionali ed anche un dialogo ed uno scambio di valutazioni con le autonomie locali del territorio.

L'articolo 56 bis prevede l'istituzione dei due OIV regionali (per la Giunta e per l'Assemblea legislativa) specificandone le funzioni e stabilisce che ad essi siano messe a disposizione le necessarie strutture di supporto tecnico.

L'articolo 56 ter prevede le modalità di nomina dei componenti i suddetti OIV e l'istituzione (la comma 5) dell'apposito Organismo indipendente di valutazione per gli Enti e le Aziende del servizio sanitario regionale, composto da tre esperti nel settore.

L'articolo 56 quater prevede la costituzione dell' Organismo indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni della Regione, composto dai membri degli Organismi indipendenti di cui all'articolo 56 bis e all'articolo 56 ter, comma 5. Tale Organismo è integrato da tre componenti eletti dal Consiglio delle Autonomie locali per la valutazione di questioni che interessino anche il sistema delle autonomie locali. Per lo svolgimento delle attività previste dal presente articolo non è previsto alcun compenso aggiuntivo a favore dei componenti degli OIV citati.

L'**articolo 31** introduce nella L.R. 43 il Titolo VI ter riguardante il personale del Servizio sanitario regionale. Il Titolo VI ter si suddivide in tre articoli: 56 quinquies, 56 sexies e 56 septies.

L'introduzione di un Titolo dedicato al personale del Servizio sanitario regionale rappresenta una novità estremamente rilevante, dal momento che le disposizioni legislative concernenti il personale del Servizio sanitario regionale sono sorte in tempi diversi rispetto alla normativa sul personale regionale. Il presente intervento legislativo, quindi, rappresenta un'opera di razionalizzazione della legislazione, nell'ottica della realizzazione del "sistema integrato delle amministrazioni regionali".

L'articolo 56 quinquies (Personale delle Aziende ed Enti del Servizio sanitario regionale) esplicita che per Aziende ed Enti del SSR si intendono le Aziende USL, ed Ospedaliero-Universitarie, l'Agenzia Regionale per la Prevenzione e l'Ambiente dell'Emilia-Romagna (ARPA), gli IRCCS pubblici della Regione Emilia-Romagna.

L'articolo in questione, poi enuncia, coerentemente con i processi di integrazione operativa tra la Regione Emilia-Romagna e le Aziende e gli Enti del Servizio sanitario regionale consolidatosi negli ultimi anni, il principio, specifico per il settore della sanità, di utilizzazione di risorse umane e competenze del Servizio sanitario regionale da parte delle strutture regionali competenti in materia sanitaria e sociale, con la finalità di valorizzare le professionalità presenti nel sistema e assicurare il perseguimento di progetti di rilevante interesse pubblico.

In attuazione di tale principio, è prevista l'istituzione del ruolo unico del personale del Servizio sanitario regionale, di carattere ricognitivo, principalmente ai fini della trasparenza, ma anche per rendere più efficiente l'uso coordinato di risorse umane e di competenze tra l'amministrazione regionale e gli enti del SSR.

L'articolo 56 sexies si occupa della valutazione del personale delle Aziende ed Enti del SSR. I primi due commi sono dedicati all'OIV specifico per la Sanità. Tale organismo svolge, per il personale sanitario, le funzioni previste all'articolo 56 bis, mentre tra le attività dell'OIV non rientra la valutazione professionale e le tematiche connesse all'attribuzione ed alla revoca di incarichi dirigenziali.

L'articolo 56 sexies sancisce, inoltre, il principio secondo il quale i sistemi ed i meccanismi di valutazione del personale si fondano sulla realizzazione di programmi e di progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati, sulla base della metodologia della negoziazione per budget.

Questo meccanismo consente la puntuale verifica delle prestazioni sanitarie erogate rispetto agli obiettivi prefissati, coi relativi effetti sui sistemi di premio della produttività, in piena coerenza coi principi fissati dal d. lgs. n. 150 del 2009 in materia di soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.

A questo proposito si sottolinea che tale sistema era già vigente prima dell'entrata in vigore della riforma Brunetta. Infatti, la metodologia della negoziazione per budget è prevista dagli artt. 8, 9, 10 della L.R. 50 del 1994 (Norme in materia di programmazione, contabilità, contratti e controllo delle Aziende unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere). Inoltre, tale sistema di valutazione era già utilizzato, in applicazione dell'art. 65 (La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del Servizio Sanitario Nazionale) del CCNL comparto Sanità area dirigenza medica e veterinaria - parte normativa 1994 - 1997 e parte economica 1994 - 1995 del 5/12/1996, per la valutazione dei medici con riguardo alla retribuzione di risultato.

Infine all'ultimo comma dell'articolo in esame si prevede che, in attuazione dei principi del D. lgs. n. 150 del 2009 riguardanti il ciclo della performance, la Giunta regionale possa in via sperimentale e temporanea, definire le linee e le procedure per la definizione di modalità di gestione omogenea ed unitaria degli emolumenti rientranti nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale delle Aziende ed Enti del Servizio sanitario regionale, al fine di ottimizzare, di rendere maggiormente flessibile l'utilizzo delle risorse in relazione all'erogazione dei servizi all'utente, nonché di orientare coerentemente la gestione delle politiche incentivanti.

L'articolo 56 septies reca norme sull'utilizzazione del personale delle Aziende e degli Enti del Servizio sanitario regionale.

Coerentemente con i processi di integrazione operativa tra la Regione Emilia-Romagna e le Aziende Sanitarie ed Enti del SSR consolidatosi negli ultimi anni, l'articolo in questione disciplina le forme dei criteri di utilizzazione del personale del SSR da parte delle strutture regionali competenti in materia sanitaria e sociale con la finalità di valorizzare le professionalità presenti nel sistema e assicurare il perseguimento di progetti di rilevante interesse pubblico riguardanti l'organizzazione ed il finanziamento del SSR, in attuazione del principio enunciato all'articolo 56 quinquies. Per disciplinare le procedure di programmazione dei fabbisogni ed i criteri di attivazione dei progetti di utilizzazione di personale, si rimanda ad un atto di Giunta regionale, come previsto all'articolo 35 del presente progetto di legge.

Le forme di utilizzazione di personale sono finanziate con il fondo sanitario regionale.

L'articolo 32 opera un adeguamento dei riferimenti normativi in base allo Statuto regionale approvato con legge regionale n. 13 del 2005.

L'**articolo 33** reca modifiche all'articolo 22 della legge regionale 20 dicembre 1994, n. 50 (Norme in materia di programmazione, contabilità, contratti e controllo delle aziende unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere), aggiungendo a tale articolo il comma 4 bis. Questo intervento normativo, unitamente all'abrogazione di alcune norme della L.R. 22 del 1980, trattata all'articolo 36 del presente progetto di legge, è da leggersi nell'ottica di razionalizzazione della normativa concernente il personale del SSR.

Infatti, a seguito dell'abrogazione degli articoli contenuti nel Capo X della l.r. 22 del 1980 sulla responsabilità, in particolare, di chi maneggia denaro, e dell'articolo 94 sui controlli di tesoreria, si è reso necessario introdurre nella l.r. 50 del 1994 la previsione esplicita dei controlli sulla gestione di tesoreria. All'interno del testo della l.r. 50 del 1994 non è prevista la disciplina di tali controlli, per i quali attualmente opera di fatto un richiamo implicito all'art. 94 della l.r. 22, che ora si propone di abrogare.

Si è valutata, quindi, l'opportunità di introdurre un nuovo comma all'art. 22 stesso, che consenta di mantenere appunto l'attività di controllo dell'Aziende sanitarie sull'attività del tesoriere (servizio svolto sulla base di apposita convenzione).

L'**articolo 34** apporta un adeguamento terminologico prevedendo la sostituzione automatica, negli articoli della legge n. 43 ivi elencati, delle locuzioni "Presidente del Consiglio", "Ufficio di Presidenza del Consiglio" e "consiliari" con le locuzioni "Presidente dell'Assemblea legislativa", "Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa" e "assembleari".

L'**articolo 35** prevede delle norme transitorie per raccordare la previgente disciplina con la nuova.

Il comma 1 consente l'utilizzo delle graduatorie dei selettive avviate prima dell'entrata in vigore della presente legge per tre anni dalla data di pubblicazione delle graduatorie nel Bollettino Ufficiale della Regione.

Il comma 2 prevede un processo graduale di adeguamento ai nuovi limiti percentuali per l'attribuzione degli incarichi di cui agli articoli 18 e 45 della legge n. 43 del 2001.

Il comma 3 è dedicato agli atti amministrativi attuativi dell'articolo 56 septies, di disciplina delle forme di utilizzazione del personale delle Aziende ed Enti del SSR. Si prevede, in particolare, la tempistica per l'emanazione della direttiva di Giunta regionale e del conseguente atto congiunto delle Direzioni competenti. Quest'ultimo atto si occuperà della ricognizione delle forme di utilizzazione già attivate dall'Amministrazione regionale.

L'**articolo 36** abroga alcune norme ormai superate o che contengono la mera riproposizione di discipline di esclusiva competenza statale. Il comma 1 abroga esplicitamente alcuni articoli della legge n. 43 del 2001, mentre il comma 2 abroga norme riguardanti il personale sanitario divenute inefficaci od obsolete. Quest'ultimo intervento, assieme a quello previsto all'articolo 33, rientra nell'opera di razionalizzazione normativa della materia.

PROGETTO DI LEGGE

Articolo 1

Sostituzione dell'articolo 1 della legge regionale 26 aprile 2001, n. 43

1. L'articolo 1 della legge regionale n. 43 del 2001 (Testo unico in materia di organizzazione e rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna), è sostituito dal seguente:

“Articolo 1

Oggetto e ambito di applicazione

1. La presente legge riordina e razionalizza la normativa regionale in materia di personale e organizzazione della Regione Emilia-Romagna e degli Enti pubblici non economici da essa dipendenti, degli Enti e delle Aziende del Servizio sanitario regionale. Detti enti costituiscono, ai fini della presente legge, il Sistema delle amministrazioni regionali.
2. Per quanto non previsto dalla presente legge valgono le disposizioni del decreto legislativo n. 165 del 2001 e del d.lgs. n. 502 del 1992.
3. I rapporti tra fonti del diritto e disposizioni dei contratti collettivi nazionali sono regolamentati ai sensi dell'articolo 2, commi 2 e 3 del decreto legislativo n. 165 del 2001

Articolo 2

Introduzione degli articoli 1 bis e 1 ter nella legge regionale n. 43 del 2001

1. Dopo l'articolo 1 della legge regionale n. 43 del 2001 sono inseriti i seguenti:

“Articolo 1 bis

Principi e strumenti

1. In attuazione degli artt. 3 e 97 della Costituzione, degli articolo 14 e 62 dello Statuto regionale e delle vigenti disposizioni legislative statali, la Regione Emilia-Romagna e gli enti di cui all'articolo 1 individuano quali principi del rapporto di lavoro alle proprie dipendenze e dell'organizzazione la trasparenza, l'efficienza e l'integrità, favorendo le pari opportunità di tutto il personale e promuovendo il benessere organizzativo.
2. La Regione e gli enti di cui all'articolo 1 promuovono il merito e il miglioramento delle prestazioni lavorative attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici e di carriera.
3. La Regione e gli altri enti di cui all'articolo 1 promuovono la formazione quale strumento di qualificazione e valorizzazione personale e di miglioramento delle prestazioni lavorative di ciascun collaboratore. Per gli enti del Sistema delle amministrazioni regionali e gli enti locali del proprio territorio, la Regione favorisce lo sviluppo di una comunità professionale integrata basata sulla condivisione di iniziative formative e di esperienze professionali, anche con il coinvolgimento delle Università operanti in Emilia-Romagna.
4. La Regione e gli altri enti di cui all'articolo 1 affermano e promuovono il principio della concertazione nelle relazioni sindacali.
5. La Regione dà attuazione agli obiettivi strategici e alle politiche del programma della Giunta attraverso:
 - a. la definizione annuale di un'articolazione operativa del contenuto del programma politico;
 - b. la previsione degli obiettivi strategici, all'interno della programmazione delle singole strutture organizzative di vertice;

- c. il monitoraggio e la rendicontazione finale dei risultati raggiunti nelle singole strutture e nell'Ente nel suo complesso che dovrà essere reso pubblico attraverso una relazione annuale del Presidente della Giunta regionale presentata all'Assemblea legislativa e pubblicata sul sito istituzionale.
6. Il sistema di programmazione di cui al comma 5 è integrato con la valutazione delle prestazioni organizzative ed individuali dei dirigenti e di tutto il personale ed è finalizzato:
 - a. alla trasparenza del raggiungimento degli obiettivi attraverso la predisposizione di apposite iniziative e la pubblicazione sul sito istituzionale delle informazioni necessarie alla rendicontazione dei risultati;
 - b. alla valorizzazione del pieno e puntuale svolgimento delle attività istituzionali e del continuo miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi resi;
 - c. alla promozione delle pari opportunità;
 - d. alla valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

Articolo 1 ter

Trasparenza

1. La Regione promuove l'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nei rapporti interni, con le altre amministrazioni, con i cittadini e gli utenti, anche al fine di favorire forme diffuse di controllo sull'attività amministrativa e sul rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
2. La pubblicazione di comunicazioni relative alla organizzazione e gestione rapporto di lavoro al personale regionale sul sito interno della Regione, equivale a tutti gli effetti legali a quella sul Bollettino Ufficiale Regionale Telematico.”

Articolo 3

Modifiche all'articolo 3 della legge regionale n. 43 del 2001

1. La lettera d) del comma 2 dell'articolo 3 della legge regionale n. 43 del 2001 è sostituita dalla seguente:
“d) il limite numerico delle posizioni di livello dirigenziale, distinte per direzioni generali”

Articolo 4

Modifiche dell'articolo 4 della legge regionale n. 43 del 2001

1. Alla fine del comma 3 dell'articolo 4 della legge regionale n. 43 del 2001 sono aggiunte le seguenti parole: <<, che esercita per la struttura, anche le funzioni di cui all'articolo 40>>.

Articolo 5

Modifiche dell'articolo 5 della legge regionale n. 43 del 2001

1. Il comma 2 dell'articolo 5 della legge regionale n. 43 del 2001 è sostituito dal seguente comma:
“2. La Giunta regionale individua con proprio atto le funzioni e le eventuali articolazioni interne del Gabinetto.”

2. Alla fine del comma 3 sono aggiunte le seguenti parole: <<, che esercita per la struttura, anche le funzioni di cui all'articolo 40>>.

Articolo 6

Modifiche dell'articolo 9 della legge regionale n. 43 del 2001

1. Al secondo periodo del comma 10 dell'articolo 9 della legge regionale n. 43 del 2001 tra le parole <<ammontare dell'emolumento>> e le parole <<e le modalità di erogazione >> sono inserite le parole <<, fra i quali l'esito della valutazione della prestazione di cui all'articolo 27 bis,>>.

Articolo 7

Modifiche dell'articolo 10 della legge regionale n. 43 del 2001

1. Al secondo periodo del comma 2 dell'articolo 10 della legge regionale n. 43 del 2001 le parole <<per effetto di disposizioni legislative, in entrate a tale scopo vincolate,>> sono sostituite dalle parole <<in entrate previste anche a tal fine da specifiche disposizioni legislative,>>.

Articolo 8

Sostituzione dell'articolo 11 della legge regionale n. 43 del 2001

1. L'articolo 11 della legge regionale n. 43 del 2001, è sostituito dal seguente:

“Articolo 11

Programmazione dei fabbisogni professionali

1. La Giunta e l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa procedono, su proposta della dirigenza, almeno a cadenza triennale, alla verifica degli effettivi fabbisogni professionali e alla loro programmazione, nonché alla revisione delle rispettive dotazioni organiche e strutture organizzative.

2. Nella procedura di verifica dei fabbisogni professionali si tiene conto:

- a) dell'evoluzione istituzionale, funzionale, tecnologica e dei principi di semplificazione procedimentale e organizzativa;

- b) dell'esigenza di accrescere l'efficienza dell'Ente, in linea con le più avanzate amministrazioni pubbliche degli Stati dell'Unione Europea;

- c) del governo rigoroso della spesa per il personale, secondo gli obiettivi di finanza pubblica, da realizzarsi attraverso il contenimento dei costi relativi ai nuovi posti programmati;

- d) dell'ottimale utilizzo e sviluppo professionale del personale dipendente al fine di migliorarne il rendimento;

- e) delle esigenze di affiancamento, a fini di formazione, per i funzionari e dirigenti prossimi alla cessazione del rapporto, qualora richiesto dalla dirigenza.

3. Gli atti di cui al comma 1 relativi alla programmazione dei fabbisogni professionali e alla revisione delle dotazioni organiche e delle strutture organizzative della Regione sono adottati previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative.”

Articolo 9
Sostituzione dell'articolo 12 della legge regionale n. 43 del 2001

1. L'articolo 12 della legge regionale n. 43 del 2001, è sostituito dal seguente:

“Articolo 12
Contratti di lavoro autonomo

1. La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, disciplinano, previa intesa, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza, i criteri, i requisiti culturali e professionali e le procedure per il conferimento di incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, a esperti altamente qualificati, esterni alla Regione, nel rispetto dei principi e dei presupposti di legittimità sanciti dalla legge statale.

2. Gli atti degli organi di cui al comma 1 devono inoltre prevedere e disciplinare le procedure e modalità di:

- a) accertamento preliminare dell'impossibilità oggettiva di utilizzo del personale regionale;
- b) programmazione annuale del fabbisogno di massima degli incarichi di prestazioni professionali, da parte delle strutture organizzative dell'Ente;
- c) pubblicazione degli avvisi, dell'esito delle selezioni e degli atti di conferimento degli incarichi professionali.

3. L'atto di programmazione annuale dei fabbisogni degli incarichi di prestazioni professionali, adottato, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza, dalla Giunta regionale e dall'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, è inviato, prima dell'adozione, alla competente Commissione assembleare. Sono inoltre inviati alla citata Commissione, prima della adozione, tutti gli atti di modifica della programmazione annuale; viene inoltre presentato alla Commissione, entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, un documento consuntivo di tutti gli incarichi di prestazioni professionali effettivamente conferiti.

4. Gli incarichi di prestazione professionale possono essere conferiti esclusivamente a persone, di specifica e comprovata competenza tecnico-scientifica, che non appartengono al ruolo regionale o che non hanno con la Regione rapporto di servizio a qualunque titolo.

5. Gli atti applicativi sono adottati dalla dirigenza regionale, secondo le rispettive competenze. Gli incarichi di prestazioni professionali a soggetti esterni per il supporto delle strutture speciali sono conferiti dalla Giunta regionale e dall'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza, fermo restando quanto previsto per i gruppi consiliari dall'articolo 6, comma 4 della legge regionale 8 settembre 1997, n. 32 (Funzionamento dei gruppi consiliari – Modificazioni alla legge regionale 14 aprile 1995, n. 42).”

Articolo 10
Modifiche all'articolo 13 della legge regionale n. 43 del 2001

1. Dopo il comma 2 dell'articolo 13 della legge regionale n. 43 del 2001 è aggiunto il seguente comma:

“3. Il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato con contratto di lavoro individuale, secondo le disposizioni di legge e dei contratti collettivi di lavoro.”

Articolo 11
Sostituzione dell'articolo 14 della legge regionale n. 43 del 2001

1. L'articolo 14 della legge regionale n. 43 del 2001, è sostituito dal seguente:

“Articolo 14
Modalità di accesso

1. La copertura dei posti vacanti e programmati nell'Amministrazione regionale avviene tramite:
 - a) concorso pubblico, anche con le modalità del corso-concorso, con eventuale riserva di posti, per il personale dei ruoli regionali, non superiore al 50%;
 - b) avviamento degli iscritti alle liste di collocamento, nei casi previsti dalla legge, per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità;
 - c) le assunzioni riservate a categorie protette, secondo le modalità previste dalla legge;
 - d) mobilità da altre Amministrazioni pubbliche;
 - e) chiamata diretta, nei casi tassativi previsti dalla legge.
2. Le procedure di accesso di cui al comma 1, lettere a), b), c), e d) possono essere uniche per i due organici, nel rispetto dei criteri stabiliti, previa intesa, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza, dalla Giunta regionale e dall'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa.
3. La procedura di accesso di cui al comma 1, lettera a) tramite concorso pubblico avviene, per i posti programmati di cui all'articolo 11, comma 2, lettera c), previo espletamento:
 - a) delle procedure di verifica di ricollocazione del personale in disponibilità, ai sensi dell'articolo 6 della legge regionale 31 marzo 2003, n. 4;
 - b) delle procedure di mobilità volontaria esterna, di cui all'articolo 22.
4. Sono di competenza della dirigenza tutti gli atti delle procedure di cui al comma 1, se non diversamente previsto dalla legge, compresi i bandi di concorso, gli avvisi di mobilità, l'approvazione delle graduatorie degli idonei e la dichiarazione dei vincitori.”

Articolo 12
Modifiche all'articolo 15 della legge regionale n. 43 del 2001

1. Il comma 1 dell'articolo 15 della legge regionale n. 43 del 2001 è sostituito dal seguente comma:

“1. Fermo restando quanto stabilito all'articolo 14, la Regione stabilisce, con regolamento, anche per l'area dirigenziale:

 - a) i requisiti per l'accesso all'impiego regionale e la individuazione delle funzioni per le quali è necessario il possesso della cittadinanza italiana;
 - b) le modalità di costituzione delle commissioni esaminatrici, nel rispetto di quanto sancito dal decreto legislativo n. 165 del 2001, le loro competenze e responsabilità; tali commissioni sono presiedute da un dirigente regionale;
 - c) i criteri di determinazione dei compensi e dei rimborsi spese dei componenti delle Commissioni esaminatrici;
 - d) i criteri di redazione dei bandi e le modalità di svolgimento delle procedure di selezione fino all'approvazione della graduatoria, comprese le forme di pubblicazione di tali atti;
 - e) le modalità per l'attuazione di concorsi unici tra la Regione e i propri enti dipendenti, nonché, previa convenzione, con altre amministrazioni.”

2. I commi 1 bis, 2, 3 e 6 dell'articolo 15 della legge regionale n. 43 del 2001 sono abrogati.

Articolo 13
Sostituzione dell'articolo 16 della legge regionale n. 43 del 2001

1. L'articolo 16 della legge regionale n. 43 del 2001, è sostituito dal seguente:

“Articolo 16
Utilizzo delle graduatorie di concorso

1. La graduatoria di concorso conserva validità per tre anni dalla data di pubblicazione sul Bollettino Ufficiale telematico della Regione Emilia-Romagna.
2. Nell'arco temporale di cui al comma 1, la graduatoria può essere utilizzata per coprire posti vacanti e programmati purché istituiti o trasformati prima dell'indizione del relativo concorso.”

Articolo 14
Sostituzione dell'articolo 17 della legge regionale n. 43 del 2001

1. L'articolo 17 della legge regionale n. 43 del 2001, è sostituito dal seguente:

“Articolo 17
Requisiti di accesso alla qualifica dirigenziale con contratto a tempo indeterminato

1. I requisiti minimi per l'accesso alla qualifica dirigenziale con contratto a tempo indeterminato sono:
 - a) il possesso del diploma di laurea;
 - b) cinque anni di esperienza professionale, con contratto di lavoro subordinato, maturata nelle Amministrazioni pubbliche in categorie per l'accesso alle quali è previsto il diploma di laurea oppure in Enti di diritto pubblico o aziende pubbliche nella qualifica immediatamente inferiore a quella dirigenziale o nella qualifica apicale dell'area non dirigenziale, ovvero cinque anni di esperienza professionale, con contratto di lavoro subordinato, maturata nella qualifica dirigenziale in enti privati.
2. Le disposizioni di cui agli artt. 15 e 16 si applicano anche all'accesso alla qualifica dirigenziale di cui al presente articolo. “

Articolo 15
Modifiche all'articolo 18 della legge regionale n. 43 del 2001

1. Al comma 1 dell'articolo 18 della legge regionale n. 43 del 2001 le parole <<del quindici per cento>> sono sostituite dalle parole <<dell'otto per cento>>.
2. Il comma 4 dell'articolo 18 della legge regionale n. 43 del 2001 è sostituito dal seguente comma:

“4. L'individuazione del soggetto da assumere avviene previo accertamento degli specifici requisiti culturali e professionali posseduti. Requisiti indispensabili per l'assunzione sono quelli di cui al comma 6, terzo periodo, dell'articolo 19 del d. lgs. n. 165 del 2001.”

3. Il comma 5 dell'articolo 18 della legge regionale n. 43 del 2001 è sostituito dal seguente comma:

“5. Il trattamento economico è stabilito con riferimento a quello dei dirigenti di ruolo, e può essere motivatamente integrato ai sensi del comma 6, quarto periodo, dell'articolo 19 del d. lgs. n. 165 del 2001”.

Articolo 16

Modifiche all'articolo 19 della legge regionale n. 43 del 2001

1. Alla fine della lettera a) del comma 1 dell'articolo 19 della legge regionale n. 43 del 2001 sono aggiunte le parole << fatto salvo quanto previsto dall'articolo 18 della legge 4 novembre 2010 n. 183 (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro);>>.
2. Al comma 2 dell'articolo 19 della legge regionale n. 43 del 2001 le parole <<dall'atto di Giunta di cui al comma 4.>> sono sostituite dalle parole <<dagli atti di cui al comma 4.>>.
3. Il comma 4 dell'articolo 19 della legge regionale n. 43 del 2001 è sostituito dal seguente comma:

“4. La Giunta regionale e l'Ufficio di presidenza dell'Assemblea legislativa, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza, previa intesa, con propria direttiva:

 - a) determinano i dirigenti competenti al rilascio dell'autorizzazione di cui al comma 3 nonché i criteri oggettivi a cui attenersi per tale rilascio;
 - b) individuano le tipologie di incarichi che, per le loro caratteristiche, si intendono autorizzati decorso un determinato lasso di tempo dalla domanda senza che sia intervenuto un provvedimento di diniego o una richiesta di ulteriori elementi di valutazione.”
4. Il comma 6 dell'articolo 19 della legge regionale n. 43 del 2001 è sostituito dal seguente comma:

“6. Con le direttive di cui al comma 4 la Giunta e l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa istituiscono un elenco degli incarichi attribuiti o autorizzati e delle cariche assunte ai sensi del presente articolo, con indicazione dei relativi compensi e ne individuano le modalità di tenuta e di accesso. “.
5. Al secondo periodo del comma 9 bis dell'articolo 19 della legge regionale n. 43 del 2001 tra le parole <<dell'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea Legislativa>> e le parole <<sono individuati i settori di intervento>> sono inserite le parole: <<, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza, previa intesa,>>.

Articolo 17

Introduzione dell'articolo 21 bis della legge regionale n. 43 del 2001

1. Dopo l'articolo 21 della legge regionale n. 43 del 2001, è aggiunto il seguente:

“Articolo 21 bis
Mobilità interna

1. La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa stabiliscono, previa intesa, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza, con direttiva, criteri e modalità per l'attuazione della mobilità interna, nei seguenti casi:
 - a) tra i due organici della Giunta regionale e dell'Assemblea Legislativa;
 - b) all'interno di ciascun organico di cui alla lettera a).”

Articolo 18
Sostituzione dell'articolo 22 della legge regionale n. 43 del 2001

L'articolo 22 della legge regionale n. 43 del 2001 è sostituito dal seguente:

“Articolo 22

Mobilità volontaria esterna

1. La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa possono ricoprire i posti vacanti in organico e programmati, mediante acquisizione a seguito di cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre pubbliche amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento.
2. La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, previa intesa, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza:
 - a) stabiliscono le modalità delle procedure di cui al comma 1, fermi restando gli obblighi di pubblicità e di predeterminazione dei criteri di scelta;
 - b) disciplinano la mobilità volontaria esterna, dettando altresì disposizioni specifiche in ordine alla mobilità del personale tra la Regione e i suoi Enti dipendenti, acquisito il parere dei medesimi.”

Articolo 19
Integrazione dell'articolo 24 della legge regionale n. 43 del 2001

1. Al comma 1 dell'articolo 24 della legge regionale n. 43 del 2001 le parole <<l'articolo 7, commi 1, 5 e 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e le norme>> sono sostituite dalle parole <<le norme del decreto legislativo n. 165 del 2001 e>>.
2. Al comma 2 dell'articolo 24 della legge regionale n. 43 del 2001 tra le parole ”è definita” e le parole “dai contratti collettivi di lavoro” sono inserite le parole: “dalla legge statale e”.

Articolo 20
Modifiche all'articolo 26 della legge regionale n. 43 del 2001

1. Il comma 2 dell'articolo 26 della legge regionale n. 43 del 2001 è sostituito dal seguente comma:

“2. La Giunta Regionale e l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea Legislativa, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza, costituiscono l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari di cui all'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, e previa intesa, regolano in dettaglio il procedimento disciplinare.”

Articolo 21
Introduzione del Capo III bis nella legge regionale n. 43 del 2001

1. Dopo il Capo III del Titolo III della legge regionale n. 43 del 2001 è aggiunto il seguente:

“Capo III bis

Misurazione delle attività e valutazione delle prestazioni

Articolo 27 bis

Soggetti della valutazione

1. La Regione misura le proprie attività e valuta le prestazioni individuali.
2. La valutazione delle prestazioni individuali compete ai seguenti soggetti:
 - a) alla Giunta regionale e all'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza, esclusivamente per la valutazione delle prestazioni dei direttori generali, previa proposta dell'organismo indipendente di valutazione di cui all'articolo 56-bis;
 - b) ai direttori generali nei confronti dei dirigenti, nonché del personale che funzionalmente dipende direttamente dai direttori medesimi;
 - c) ai dirigenti nei confronti del personale assegnato alla struttura organizzativa di cui sono responsabili;
 - d) per le segreterie particolari degli organi politici, al relativo titolare.
3. I soggetti valutatori curano in ogni fase del processo di valutazione la tempestiva e corretta comunicazione con i valutati.
4. La misurazione e valutazione delle attività compete ai seguenti soggetti:
 - a) alla Giunta regionale e all'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza, secondo la metodologia definita nel sistema di programmazione e rendicontazione e previa attestazione dell'organismo indipendente di valutazione di cui all'articolo 56-bis, in relazione alle prestazioni organizzative dell'Ente nel suo complesso e delle sue articolazioni apicali;
 - b) ai direttori generali in relazione alle prestazioni organizzative delle rispettive direzioni.

Articolo 27 ter

Principi generali in materia di misurazione e valutazione

1. I soggetti di cui all'articolo 27 bis procedono annualmente alla misurazione e valutazione dell'attività dell'ente, delle direzioni generali, delle altre articolazioni organizzative, nonché delle prestazioni dei singoli dirigenti e dipendenti della Regione.
2. Le attività di cui al comma 1 sono ispirate ai principi di trasparenza, imparzialità, merito, selettività, comparabilità ed integrazione con le altre amministrazioni regionali.
3. La Regione Emilia-Romagna garantisce l'accessibilità, da parte dei cittadini al tutte le informazioni relative alla programmazione e realizzazione delle attività ed alla misurazione e valutazione dei loro risultati.
4. I risultati della misurazione e valutazione delle attività svolte costituiscono necessario presupposto per l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, nonché del salario accessorio e delle altre forme di premialità al restante personale.

Articolo 27 quater

Programmazione dell'attività e rendicontazione dei risultati

1. La Regione dà attuazione alla programmazione strategica pluriennale attraverso la definizione di obiettivi annuali per indirizzare l'attività di programmazione delle strutture organizzative di vertice dell'Ente. A tal fine, la Giunta regionale approva annualmente un apposito documento di attuazione del contenuto del programma strategico pluriennale. L'Ufficio di presidenza dell'Assemblea legislativa approva annualmente un documento di attuazione della propria programmazione triennale di attività.
2. Sono demandate alla Giunta Regionale e all'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea Legislativa la disciplina delle modalità di collegamento tra obiettivi annuali strategici e le risorse finanziarie,

nonché la formalizzazione, previo parere dell' organismo indipendente di valutazione di cui all' articolo 56-bis, del sistema di programmazione e rendicontazione, che deve almeno prevedere:

- a) la trasparenza del processo di programmazione, rendicontazione e valutazione delle prestazioni;
- b) i criteri di predisposizione dei programmi di attività di tutte le strutture organizzative, e della loro articolazione tesa ad assicurare il coinvolgimento e la motivazione di tutto il personale;
- c) il monitoraggio del grado di realizzazione degli obiettivi in corso d'anno per gli eventuali interventi di modifica e integrazione;
- d) la rendicontazione a consuntivo dei risultati conseguiti, anche ai fini della valutazione delle prestazioni del personale;
- e) l'individuazione delle responsabilità in ordine al raggiungimento degli obiettivi di struttura ed individuali assegnati.

3. Le strutture di vertice amministrativo della Regione garantiscono il presidio delle funzioni istituzionali assegnate dagli atti di organizzazione, perseguono la realizzazione degli obiettivi annuali strategici individuati dagli organi di cui al comma 1, e provvedono al monitoraggio della loro realizzazione ed alla loro rendicontazione.

Articolo 27 quinquies

Il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni individuali

1. La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea Legislativa, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza adottano, previa intesa, uno specifico sistema di misurazione e valutazione delle attività e prestazioni individuali, nel rispetto di quanto definito nel comma 2. A tal fine i Direttori generali competenti in materia di organizzazione predispongono un progetto che sottopongono all'organismo indipendente di valutazione, il quale esprime il proprio parere e può proporre specifiche modifiche ed integrazioni.

2. Il sistema di valutazione deve prevedere la collocazione di tutto il personale valutato all'interno di un numero di fasce di merito non inferiore a tre. Una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla prestazione individuale è attribuita al personale dipendente e dirigente collocato nella fascia di merito alta.

3. Resta salva la possibilità di variazione del cinque per cento delle percentuali rispetto alle fasce di cui al comma 2 secondo il principio stabilito dall'articolo 19, comma 4, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Articolo 27 sexies

Sistema premiante

1. Il sistema premiante contribuisce al miglioramento delle prestazioni dell'Ente attraverso il rafforzamento della motivazione e del coinvolgimento di tutti i dipendenti; a tal fine mira a valorizzare i risultati e le competenze, anche ai fini della progressione di carriera, nonché a distribuire con equità le risorse annualmente disponibili, privilegiando il merito e i migliori risultati.

2. Costituiscono strumenti della premialità:

- a) gli incentivi economici su base annuale;
- b) il riconoscimento di esperienze ed abilità ai fini della progressione di carriera;
- c) l'attribuzione di incarichi di responsabilità;
- d) la possibilità di accesso prioritario a percorsi formativi specifici a carico della Regione Emilia-Romagna.

3. Con apposito atto, sentite le rappresentanze sindacali, la Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea Legislativa, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza disciplinano

le modalità di attribuzione e distribuzione degli strumenti di premialità di cui al comma 2 e definiscono in dettaglio le relative tipologie.

Articolo 22

Modifiche all'articolo 28 della legge regionale n. 43 del 2001

1. Al comma 1 dell'articolo 28 della legge regionale n. 43 del 2001:
 - a) la lettera e) è sostituita dalla seguente:
"e) risoluzione del rapporto in caso di permanente inabilità, inidoneità psico-fisica al servizio, o rifiuto reiterato di sottoporsi alla visita di idoneità";
 - b) dopo la lettera f) è aggiunta la seguente:
"g) risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente che sia stato messo in disponibilità a seguito di esito negativo della mobilità, ai sensi dell'articolo 34 del decreto legislativo n. 165 del 2001."
2. Al comma 2 dell'articolo 28 della legge regionale n. 43 del 2001 le parole "c) e d)" sono sostituite dalle parole "c), d) ed e)".
3. Al secondo periodo del comma 5 dell'articolo 28 della legge regionale n. 43 del 2001 le parole "La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio stabiliscono congiuntamente:" sono sostituite dalle parole "La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa stabiliscono, previa intesa, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza".

Articolo 23

Modifiche all'articolo 30 della legge regionale n. 43 del 2001

1. Nel comma 1 dell'articolo 30 della legge regionale n. 43 del 2001 le parole <<del Consiglio>> sono sostituite dalla locuzione <<dell'Assemblea legislativa, d'intesa tra loro>>.

Articolo 24

Sostituzione dell'articolo 32 della legge regionale n. 43 del 2001

- 1 L'articolo 32 della legge regionale n. 43 del 2001 è sostituito dal seguente:

Articolo 32

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

1. La Regione costituisce il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che svolge le funzioni di cui all'articolo 57 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Ciascun ente pubblico dipendente dalla Regione Emilia-Romagna, Ente o Azienda del Servizio sanitario regionale, costituisce un proprio comitato.
2. Il Comitato è composto, secondo quanto previsto da atto della Giunta regionale, adottato d'intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa per quanto di sua competenza, in maniera paritetica da un componente per ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

3. Il presidente del Comitato unico di garanzia della Regione Emilia-Romagna è nominato dalla Giunta regionale, d'intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa.
4. La Giunta regionale, d'intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea regionale per quanto di sua competenza, detta le linee guida concernenti le modalità di funzionamento dei Comitati unici di cui al comma 1.
5. Il funzionamento del Comitato unico di cui al comma 1, primo periodo, è senza oneri aggiuntivi per la Regione.

Articolo 25

Modifiche all'articolo 39 della legge regionale n. 43 del 2001

1. Dopo la lettera e) del comma 1 dell'articolo 39 della legge regionale n. 43 del 2001 è aggiunta la seguente lettera:
“f) la valutazione del personale appartenente alla propria struttura ai sensi dell'articolo 27 bis, comma 1, lettera c)”.

Articolo 26

Modifiche all'articolo 40 della legge regionale n. 43 del 2001

1. Alla lettera i) del comma 1 dell'articolo 40 della legge regionale n. 43 del 2001 le parole “nell'ambito degli indirizzi generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa” sono sostituite dalle parole <<informandone le organizzazioni sindacali ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001;>>.
2. Dopo la lettera m) del comma 1 dell'articolo 39 della legge regionale n. 43 del 2001 è aggiunta la seguente lettera:
“n) valuta i dirigenti appartenenti alla propria struttura e i dipendenti di cui all'articolo 27 bis, comma 1, lettera b).”

Articolo 27

Modifiche all'articolo 45 della legge regionale n. 43 del 2001

1. I commi 1 e 2 dell'articolo 45 della legge regionale n. 43 del 2001 sono sostituiti dai seguenti commi:
“1. Tutti gli incarichi dirigenziali sono conferiti nel rispetto dei criteri specificati con atto della Giunta regionale e dell'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza e previa intesa, che devono tenere conto a tal fine, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità dell'incarico:
a) delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente;
b) dei risultati conseguiti in precedenza nell'Amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione;
c) delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione maturate.
2. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti per una durata non inferiore, di norma, a tre anni e non superiore a cinque, salvo rinnovo. La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato o per esigenze organizzative.”
2. Il comma 3 dell'articolo 45 della legge regionale n. 43 del 2001 è abrogato.

3. Al secondo periodo del comma 5 dell'articolo 45 della legge regionale n. 43 del 2001 le parole <<del quindici per cento>> sono sostituite dalle parole <<del'otto per cento>>.

Articolo 28

Modifiche all'articolo 47 della legge regionale n. 43 del 2001

1. I commi 2 e 3 dell'articolo 47 della legge regionale n. 43 del 2001 sono abrogati.

Articolo 29

Sostituzione dell'articolo 48 della legge regionale n. 43 del 2001

1. L'articolo 48 della legge regionale n. 43 del 2001 è sostituito dal seguente:

“Articolo 48 Comitato dei garanti

1. La Giunta regionale, d'intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, istituisce il Comitato dei garanti, definendone le modalità di scelta e di nomina dei componenti, nonché il funzionamento del comitato stesso, nel rispetto del contratto collettivo di lavoro e dei principi del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il Comitato dei Garanti opera anche per gli enti pubblici dipendenti dalla Regione Emilia-Romagna.

2. I provvedimenti di cui all'articolo 21, commi 1 e 1-bis del d.lgs. 165 del 2001 sono adottati sentito il Comitato dei garanti.

3. Per gli Enti e le Aziende del Servizio sanitario regionale, la Giunta regionale costituisce uno specifico Comitato dei garanti disciplinandone la composizione e il funzionamento.

Articolo 30

Introduzione del Titolo VI bis nella legge regionale n. 43 del 2001

1. Dopo il Titolo VI della legge regionale n. 43 del 2001 è aggiunto il seguente:

“Titolo VI bis ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Articolo 56 bis Funzioni dell'Organismo indipendente di valutazione

1. E' istituito l'Organismo indipendente di valutazione della Giunta regionale cui spetta:

a) la valutazione della correttezza metodologica della relazione annuale della Giunta regionale sul raggiungimento dei risultati dell'ente nel suo complesso, in rapporto agli obiettivi strategici fissati nel programma politico;

b) la verifica della correttezza metodologica dei sistemi di valutazione e misurazione delle prestazioni organizzative e individuali applicati nell'ente;

c) la proposta annuale alla Giunta regionale sulla valutazione delle prestazioni dei direttori generali e dei direttori di Agenzia o Istituto;

d) la promozione e l'attestazione della trasparenza e dell'integrità dei sistemi di programmazione, valutazione e misurazione delle prestazioni organizzative e individuali applicati nell'ente;

e) la verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

f) il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni e la presentazione alla Giunta regionale di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

2. L'Assemblea legislativa istituisce l'Organismo indipendente di valutazione per la propria struttura, il quale esercita i compiti di cui al comma 1, per quanto di propria competenza.

3. La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea regionale individuano le strutture organizzative che collaborano con l'Organismo indipendente di valutazione per lo svolgimento delle attività di controllo interno e definiscono con proprio atto il sistema dei controlli interni.

4. L'Organismo indipendente della Giunta regionale, al termine del processo annuale di valutazione, trasmette una relazione sull'attività svolta al Presidente della Giunta regionale che la invia all'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa. La relazione evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, l'andamento complessivo dei risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e con particolare riferimento alle pari opportunità. L'Organismo indipendente dell'Assemblea legislativa, al termine del processo annuale di valutazione, trasmette una relazione sull'attività all'Ufficio di Presidenza. Le relazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente al fine di garantire la trasparenza e il controllo diffuso dell'intero processo valutativi.

5. L'Organismo indipendente della Giunta regionale esercita le sue funzioni anche per gli Enti pubblici non economici dipendenti dalla Regione Emilia-Romagna. La Giunta regionale assicura il raccordo fra gli enti dipendenti dalla Regione e l'Organismo di valutazione. L'Organismo può esercitare le sue funzioni anche per altri Enti pubblici del territorio regionale, previa stipulazione di apposite convenzioni con la Regione.

Articolo 56 ter

Composizione ed elezione dell'Organismo indipendente di valutazione

1. L'Organismo indipendente di valutazione della Giunta regionale è composto da un collegio di tre esperti, di cui uno con funzioni di presidente, esterni all'Ente, nominati dalla Giunta medesima per tre anni.

2. L'Organismo indipendente di valutazione dell'Assemblea legislativa è composto da un collegio di tre esperti, di cui uno con funzioni di presidente, esterni all'Ente, nominati dall'Ufficio di presidenza, per tre anni.

3. La Giunta regionale e l'Ufficio di presidenza, ciascuno per il proprio ambito di competenza, stabiliscono i requisiti di idoneità e di compatibilità volti a garantire una effettiva indipendenza. I componenti dell'Organismo indipendente devono possedere elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management e della valutazione delle prestazioni del personale delle amministrazioni pubbliche.

4. Non possono in ogni caso far parte dell'organismo indipendente coloro che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, o che abbiano rivestito tali incarichi o cariche negli ultimi cinque anni.

5. La Giunta regionale nomina, con le medesime modalità previste dal presente articolo un Organismo indipendente di valutazione per gli Enti e le Aziende del servizio sanitario regionale, composto da tre esperti nel settore.

6. Agli oneri derivanti dalla costituzione e dal funzionamento degli organismi di cui al presente articolo si provvede nei limiti delle risorse attualmente destinate, nelle singole amministrazioni interessate, ai sistemi di controllo interno. Le indennità per i componenti dei medesimi organismi sono fissate dalla Giunta regionale e dall'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa,

ciascuno per quanto di propria competenza, con riferimento a quanto previsto per analoghi organismi dell'amministrazione dello Stato.

Articolo 56 quater

Organismo indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni della Regione.

1. E' istituito l' Organismo indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni della Regione, composto dai membri degli Organismi indipendenti di cui all'articolo 56 bis e all'articolo 56 ter, comma 5. Tale Organismo è integrato da tre componenti eletti dal Consiglio delle Autonomie locali per la valutazione di questioni che interessino anche il sistema delle autonomie locali. Per lo svolgimento delle attività previste dal presente articolo non è previsto alcun compenso aggiuntivo a favore dei componenti degli organismi di cui agli articoli 56 bis e 56 ter, comma 5.
2. L'Organismo è presieduto dal Presidente dell'Organismo di cui all'articolo 56 bis, comma 1.
3. L'Organismo emana raccomandazioni tecnica non vincolanti per gli enti pubblici del sistema regionale e locale in relazione ai seguenti aspetti:
 - a) sistemi e metodologie finalizzati al miglioramento delle prestazioni organizzative delle amministrazioni pubbliche;
 - b) trasparenza dei risultati conseguiti;
 - c) confronto delle prestazioni organizzative rispetto a standard ed esperienze locali e regionali, anche a livello europeo e internazionale;
 - d) promozione della cultura della trasparenza, in riferimento a tutti gli aspetti relativi all'utilizzo delle risorse pubbliche e al lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni;
 - e) iniziative per la cultura delle pari opportunità con relativi criteri e prassi applicative;
 - f) struttura e modalità di redazione dei documenti di programmazione e consuntivazione degli obiettivi e dei risultati prodotti dalle amministrazioni regionali e locali con particolare riferimento agli aspetti di misurazione e valutazione delle prestazioni;
 - g) parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance in termini di efficienza e produttività;
 - h) predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
 - i) linee guida per la definizione degli strumenti per la qualità dei servizi pubblici;
 - l) iniziative di confronto con i cittadini, le imprese e le relative associazioni rappresentative, le organizzazioni sindacali e le associazioni professionali, le associazioni rappresentative delle amministrazioni pubbliche, gli organismi di valutazione presenti nel sistema regionale e locale.
4. L'Organismo di cui al presente articolo cura i rapporti del Sistema delle amministrazioni regionali con la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 150 del 2009.
5. L'Organismo presenta una relazione annuale all'Assemblea legislativa sulle proprie attività e proposte.”

Articolo 31

Introduzione del Titolo VI ter nella legge regionale n. 43 del 2001

1. Dopo il Titolo VI bis della legge regionale n. 43 del 2001 è aggiunto il seguente:

“Titolo VI ter
Personale del Servizio sanitario regionale

Articolo 56 quinquies
Personale delle Aziende ed Enti del Servizio sanitario regionale

1. Le disposizioni del presente Titolo si applicano al personale del Servizio sanitario regionale. Per Aziende ed Enti del Servizio sanitario regionale si intendono le Aziende USL, Ospedaliere ed Ospedaliero-Universitarie, l'Agenda Regionale per la Prevenzione e l'Ambiente dell'Emilia-Romagna (ARPA), gli IRCCS pubblici della Regione Emilia-Romagna.
2. Fermo restando quanto previsto dalla legge regionale 23 dicembre 2004, n. 29 (Norme generali sull'organizzazione ed il funzionamento del Servizio sanitario regionale), la Regione favorisce l'utilizzazione coordinata di risorse umane e competenze, la valorizzazione delle professionalità, lo scambio e la condivisione delle conoscenze, anche attraverso una gestione flessibile delle risorse umane, per lo svolgimento di attività attinenti al settore sanitario, sociosanitario e sociale di interesse comune tra l'Amministrazione regionale, le Aziende e gli Enti del Servizio sanitario regionale
3. Ai fini della trasparenza e per le finalità previste al comma 1, è istituito il ruolo unico del personale del Servizio sanitario regionale, avente natura ricognitiva e costituito dall'elenco nominativo del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presso le Aziende e gli Enti del Servizio sanitario regionale. Il ruolo unico è aggiornato annualmente e pubblicato dalla Regione in forma telematica.

Articolo 56 sexies
Valutazione del personale delle Aziende ed Enti del Servizio sanitario regionale

1. L'Organismo indipendente di valutazione, di cui all'articolo 56 ter, comma 5, svolge funzioni di cui all'articolo 56 bis per le Aziende ed Enti del Servizio sanitario regionale.
2. L'attività dell'Organismo indipendente di valutazione, di cui all'articolo 56 ter, comma 5, non riguarda la valutazione professionale e le tematiche connesse all'attribuzione e alla revoca di incarichi dirigenziali, per le quali restano ferme le disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.
3. I sistemi ed i meccanismi di valutazione del personale delle Aziende e degli Enti del Servizio sanitario regionale, nel rispetto di quanto definito dall'articolo 27 quinquies, comma 2, si fondano sulla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati e il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia della negoziazione per budget, secondo le disposizioni contenute negli articoli 8, 9, e 10 della legge regionale 20 dicembre 1994, n. 50 (Norme in materia di programmazione, contabilità, contratti e controllo delle Aziende unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere) ed in applicazione del principio generale fissato dall'articolo 3, comma 4 del D.Lgs. 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).
4. Le Aziende e gli Enti del Servizio sanitario regionale, al fine di assicurare garanzie procedurali nella gestione dei sistemi di valutazione del personale, ispirano la propria attività ai seguenti principi generali:
 - a) informazione adeguata e partecipazione del valutato;
 - b) trasparenza nel rapporto tra i sistemi di valutazione, i sistemi premianti e di carriera collegati;
 - c) distinzione dei soggetti che valutano il personale delle aree dirigenziali in prima ed in seconda istanza
5. Al fine di ottimizzare, di rendere maggiormente flessibile l'utilizzo delle risorse in relazione all'erogazione dei servizi all'utente, e coerentemente orientare la gestione delle politiche incentivanti, la Giunta regionale, definendo le linee e le procedure, favorisce, in via

sperimentale e temporanea, modalità di gestione omogenea ed unitaria degli emolumenti rientranti nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

Articolo 56 septies

Utilizzazione di personale delle Aziende e degli Enti del Servizio sanitario regionale

1. Per le finalità di cui all'articolo 56 quinquies, comma 2, la Regione prevede e favorisce forme di utilizzazione reciproca di personale tra l'Amministrazione regionale e le Aziende e gli Enti del Servizio sanitario regionale. A tal fine, l'Amministrazione regionale può utilizzare personale dipendente delle Aziende e degli Enti del Servizio sanitario regionale per la realizzazione di progetti temporanei rientranti nell'ambito delle attività previste dalla programmazione regionale in materia sanitaria, sociale e sociosanitaria.
2. Con direttiva della Giunta regionale sono disciplinate le procedure di programmazione dei fabbisogni ed i criteri di attivazione dei progetti di utilizzazione di personale, nonché le modalità di gestione del rapporto di lavoro e del trattamento economico del personale coinvolto.
3. Agli oneri derivanti dall'applicazione delle disposizioni del presente articolo si provvede con il fondo sanitario regionale, senza nuovi o maggiori oneri a carico delle Amministrazioni coinvolte."

Articolo 32

Modifiche all'articolo 64 della legge regionale n. 43 del 2001

1. Al comma 1 dell'articolo 64 della legge regionale n. 43 del 2001 le parole <<dall'articolo 19, comma 2, lettera g)>> sono sostituite dalle parole <<dall'articolo 46, comma 2, lettera i)>> e la locuzione <<del Consiglio>> è sostituita dalla locuzione <<dell'Assemblea legislativa>>.

Articolo 33

Modifiche alla legge regionale n. 50 del 1994

1. Dopo il comma 4 dell'articolo 22 della legge regionale 20 dicembre 1994, n. 50 (Norme in materia di programmazione, contabilità, contratti e controllo delle aziende unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere) è aggiunto il seguente:
"4 bis. l'Azienda effettua la vigilanza sulla gestione di tesoreria, a cadenza periodica, almeno annuale, secondo le modalità previste nella convenzione di tesoreria di cui al comma 1. Le comunicazioni inerenti la situazione di tesoreria e le chiusure periodiche dei conti di tesoreria devono essere verificate anche ai fini del raccordo con la contabilità aziendale."

Articolo 34

Sostituzioni

1. Negli artt. 2, 3, 4, 7, 8, 10, 18, 25, 33, 36, 37, 38, 42, 43, 51 e 58 della legge regionale n. 43 del 2001 le locuzioni "Presidente del Consiglio", "Ufficio di Presidenza del Consiglio" e "consiliari" sono sostituite dalle locuzioni "Presidente dell'Assemblea legislativa", "Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa" e "assembleari".

Articolo 35
Norme transitorie

1. Alle graduatorie delle procedure selettive avviate prima dell'entrata in vigore della presente legge si applica l'articolo 16 della legge regionale n. 43 del 2001 come sostituito dall'articolo 13 della presente legge.
2. I limiti fissati per l'utilizzo degli incarichi dirigenziali dall'articolo 18, comma 1, e dall'articolo 45, comma 5, della legge regionale n. 43 del 2001 sono raggiunti attraverso una progressiva riduzione dell'attribuzione dei contratti a tempo determinato e dei comandi da realizzarsi entro il 31 dicembre 2014.
3. La direttiva prevista all'articolo 56 septies, comma 2, della legge regionale n. 43 del 2001, è approvata entro 120 giorni dall'entrata in vigore della presente legge. Entro 90 giorni dall'approvazione della direttiva della Giunta regionale prevista all'articolo 56 septies, comma 2, della legge regionale n. 43 del 2001, con atto congiunto delle Direzioni Generali della Regione competenti, è effettuata una ricognizione delle forme di utilizzazione già attivate dall'Amministrazione regionale al fine di valutarne la coerenza con i fabbisogni esistenti e di operare, ove necessario, una graduale riconduzione delle situazioni in essere con quanto stabilito dal medesimo articolo.

Articolo 36
Abrogazioni

1. Sono abrogati gli articoli 21, 27, 29, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 61 e 65 della legge regionale n. 43 del 2001
 2. Sono abrogati:
 - a) l'articolo 94 ed il Capo X della legge regionale 29 marzo 1980, n. 22 (Norme per l'utilizzazione e la gestione del patrimonio e la disciplina della contabilità nell'Unità sanitaria locale);
 - b) l'articolo 4 della legge regionale 29 ottobre 2008, n. 17 (Misure straordinarie in materia di organizzazione).
 3. Ai procedimenti in corso alla data di entrata in vigore della presente legge, e fino alla loro conclusione, continuano ad applicarsi le disposizioni delle leggi regionali previgenti, ancorché abrogate. Sono fatti salvi gli effetti prodotti dalle leggi e dalle disposizioni abrogate dal presente articolo; permangono e restano efficaci gli atti adottati sulla base delle medesime.
-
-

COMUNICATO REDAZIONALE

Si comunica che con Legge regionale 6 luglio 2009, n. 7 (pubblicata nel BUR n. 117 del 7 luglio 2009) il Bollettino Ufficiale della Regione Emilia-Romagna, dal 1 gennaio 2010, è redatto esclusivamente in forma digitale e consultabile on line. La Regione Emilia-Romagna garantisce l'accesso libero e gratuito a tutti i cittadini interessati tramite il proprio sito **<http://bur.regione.emilia-romagna.it>**

La consultazione gratuita del BURERT dal 1 gennaio 2010 è garantita anche presso gli Uffici Relazioni con il Pubblico e le Biblioteche della Regione e degli Enti Locali.

Presso i Comuni della Regione è inoltre disponibile in visione gratuita almeno una copia stampata dell'ultimo numero. È sempre possibile richiedere alla Redazione del BURERT l'invio a mezzo posta di una copia della pubblicazione dietro apposito pagamento in contrassegno.