

## **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 scaturenti 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 "integra" 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 riguardati 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.