



CONSIGLIO REGIONALE DEL TRENTINO - ALTO ADIGE
REGIONALRAT TRENTINO - SÜDTIROL

XIV Legislatura
Disegni di legge e relazioni

Anno 2010
N. 30

XIV. Gesetzgebungsperiode
Gesetzentwürfe und Berichte

2010
NR. 30

DISEGNO DI LEGGE

GESETZENTWURF

**MODIFICHE DELL'ORDINAMENTO E
DELLE NORME IN MATERIA DI
PERSONALE DELLA REGIONE E
DELLE CAMERE DI COMMERCIO,
INDUSTRIA, ARTIGIANATO ED
AGRICOLTURA DI TRENTO E
BOLZANO**

**ÄNDERUNGEN ZUR
PERSONALORDNUNG UND ZU DEN
BESTIMMUNGEN BETREFFEND DAS
PERSONAL DER REGION UND DER
HANDELS-, INDUSTRIE-,
HANDWERKS- UND
LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN
TRIENT UND BOZEN**

PRESENTATO

EINGEBRACHT

DALLA GIUNTA REGIONALE

AM 22. DEZEMBER 2010

IN DATA 22 DICEMBRE 2010

VOM REGIONALAUSSCHUSS

RELAZIONE AL DISEGNO DI LEGGE REGIONALE "MODIFICHE DELL'ORDINAMENTO E DELLE NORME IN MATERIA DI PERSONALE DELLA REGIONE E DELLE CAMERE DI COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO ED AGRICOLTURA DI TRENTO E BOLZANO"

Il presente disegno di legge, suddiviso in 19 articoli, si pone l'obiettivo in primo luogo di recepire nell'ordinamento regionale le disposizioni di principio della riforma introdotta a livello nazionale con la legge 4 marzo 2009, n. 15, *"Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti"*, indicata nella presente relazione come "legge delega".

L'iniziativa legislativa proposta interviene in modo mirato sulle singole disposizioni delle leggi regionali, in particolare delle leggi regionali 21 luglio 2000, n. 3, 9 novembre 1983, n. 15 e 11 giugno 1987, n. 5, con l'obiettivo di adeguarle ai principi e criteri essenziali della riforma statale, introducendo nel contempo minime misure di riordino del sistema organizzativo.

Si illustrano di seguito, sinteticamente, i principi salienti della legge delega che sono stati recepiti nel disegno di legge, con gli articoli 1, 3, 5, 6, 7, 9:

- migliorare l'efficienza e l'efficacia delle procedure di contrattazione collettiva, precisando gli ambiti di disciplina rispettivamente riservati alla legge e alla contrattazione, anche individuando i criteri per la fissazione di vincoli alla contrattazione collettiva al fine di assicurare il rispetto dei limiti di bilancio (articolo 3, comma 2, lett. a) e lett. e) legge delega);
- convergenza degli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato modificando la durata dei contratti collettivi, facendo coincidere la regolamentazione giuridica con quella economica (articolo 3, comma 2, lett. h), punto 5 legge delega);
- individuazione di sistemi di valutazione delle strutture e del personale diretti a rilevare, anche con il coinvolgimento degli utenti, la corrispondenza dei servizi ad oggettivi standard di qualità e riordino degli organismi che svolgono funzioni di controllo e valutazione del personale (articolo 4, comma 2, lett. a) e lett. e) legge delega);
- garantire la trasparenza dell'organizzazione del lavoro e dei relativi sistemi retributivi (articolo 2, comma 1, lett. d) legge delega);
- semplificare le fasi dei procedimenti disciplinari ed incrementare la loro funzionalità attraverso la riduzione e la perentorietà dei termini, il potenziamento dell'istruttoria, la previsione della validità della pubblicazione del codice disciplinare sul sito istituzionale (articolo 7 legge delega).

Gli altri articoli apportano, seppur in modo limitato, alcune modifiche all'attuale sistema organizzativo riformando le disposizioni contenute nelle leggi regionali sopra indicate.

Ciò premesso si procede all'illustrazione delle singole norme che compongono il disegno di legge.

L'articolo 1 modifica l'articolo 1 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3: in particolare la lettera a. aggiunge al comma 1 la lettera g) e la lettera b aggiunge i commi 2, 3, 4 e 5.

La lettera g) e il comma 2, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, lett. a), della legge delega, sono volti a ridefinire gli ambiti riservati alla legge e, sulla base di questa, agli atti amministrativi e alla contrattazione collettiva che disciplina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali.

I commi 3 e 4, in adeguamento all'articolo 4, comma 2, della legge delega, prevedono che vengano disciplinate, non più dalla contrattazione collettiva, bensì con atti amministrativi, previa informazione alle Organizzazioni sindacali, le modalità per la misurazione dei risultati delle strutture, da accertare anche mediante forme di verifica del grado di soddisfazione dell'utenza e per il riconoscimento del merito del personale sulla base della valutazione conseguita.

Infine il comma 5 stabilisce che le determinazioni attinenti all'organizzazione degli uffici e dei rapporti di lavoro siano assunte dagli organi preposti alla gestione, con le capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva l'informazione alle Organizzazioni sindacali ove prevista.

L'articolo 2 del disegno di legge, che introduce il nuovo articolo 1 bis alla legge regionale 3/2000, ribadisce anche a livello di ordinamento il principio di separazione fra indirizzo politico e attività di gestione, già inserito a livello delle disposizioni in materia di contabilità con l'articolo 6, comma 3, della legge regionale 15 luglio 2009, n. 3. La Giunta regionale, organo di direzione politica, provvede alla definizione degli obiettivi, dei programmi, delle priorità e degli indirizzi per l'attività, mentre in capo alla dirigenza rimane la gestione tecnica, finanziaria e amministrativa per il raggiungimento degli obiettivi posti.

L'articolo 3 modifica l'attuale articolo 4 della legge regionale 3/2000, relativo all'attività di contrattazione, sostituendo il comma 1 che definisce le materie su cui si svolge la contrattazione medesima, in armonia con le modificazioni introdotte con l'articolo 1 del disegno di legge ed inserendo i commi 1 *bis* e 1 *ter*, modificando il comma 2 e aggiungendo il comma 7.

Confermando il procedimento di contrattazione previsto dalla legge regionale n. 3/2000, con il comma 1 *bis*, viene fissata in tre anni la durata dei contratti collettivi, che deve essere calibrata in modo da assicurare una vigenza della parte giuridica coincidente con quella economica, in coerenza con il settore privato e in recepimento dell'articolo 3, comma 2, lett. h), punto 5, della legge delega.

Il comma 1 *ter* prevede che la contrattazione collettiva sia strutturata su due livelli, uno riferito al comparto e uno al singolo ente; il comma 2 conferma le parti negoziali, che provvedono alla stipulazione, nella composizione fissata dalla legge regionale 21 febbraio 1991, n. 5 per i contratti collettivi del personale non dirigenziale e dalla legge regionale 6 dicembre 1993, n. 22 per i contratti collettivi dell'area dirigenziale. Infine il comma 7 introduce, in base alle previsioni dell'articolo 3, comma 2, lett. e) della legge delega, le modalità in caso di accertamento di maggiori oneri conseguenti agli istituti regolati dalla contrattazione rispetto alle risorse assegnate, previsione già inserita nell'articolo 2, comma 5 del contratto collettivo 1 dicembre 2008.

L'articolo 4 modifica parzialmente l'articolo 5 della legge regionale 3/2000 relativo all'accesso all'impiego. In particolare il comma 5, come modificato dalla lettera a. dell'articolo 4 del disegno di legge, prevede che la percentuale di posti riservati all'ingresso dall'esterno non possa essere inferiore al 50%, salvo per le professionalità che si sviluppano su più livelli giuridico-economici per progressione verticale.

L'eccezione riguarda casi limitati nei quali l'accesso ad una determinata posizione economico professionale avviene esclusivamente dall'interno mediante selezione per esami per l'accertamento dell'effettivo possesso delle maggiori competenze professionali

richieste e riservata al personale inquadrato nella posizione immediatamente inferiore, per la quale è previsto l'accesso dall'esterno. In base al regolamento di accesso, per la Regione l'eccezione riguarda attualmente solo la professionalità di operatore - B1, riservata al personale regionale inquadrato nel profilo professionale di agente - A2/A3 con almeno tre anni di anzianità.

Il comma 5 *bis*, inserito dalla lettera b. dell'articolo 4, stabilisce che il regolamento con il quale vengono definiti i criteri di ricorso alle diverse forme di accesso all'impiego in Regione, possa prevedere, limitatamente alle posizioni economico-professionali per le quali è richiesto il requisito della scuola dell'obbligo, modalità alternative per lo svolgimento della selezione volta all'accertamento della professionalità richiesta:

- la selezione può avvenire sulla base di graduatorie per titoli, aggiornate periodicamente, per la formazione delle quali vanno valutati accanto ai titoli professionali e culturali anche titoli attinenti alla situazione familiare; si tratta infatti di posizioni lavorative per lo svolgimento di mansioni esecutivo-pratico, per le quali in passato si attingeva alle liste del collocamento;
- la selezione può avvenire sulla base delle graduatorie per titoli e/o esami espletate per la verifica della professionalità richiesta ai fini delle assunzioni di personale supplente.

Il comma 5 *ter*, inserito dalla lettera b., introduce la facoltà di indire concorsi interni nel limite massimo del 50% dei posti coperti attraverso procedure di selezione pubbliche nel triennio precedente, al fine di fronteggiare vacanze in determinate posizioni professionali senza effettuare nuove assunzioni di personale; tale previsione potrebbe rivelarsi un utile strumento a fronte dei limiti sempre più pressanti alle nuove assunzioni di personale per fronteggiare le riduzioni d'organico a seguito di pensionamento.

Apposita norma transitoria (articolo 17, comma 3, del disegno di legge) prevede che in prima applicazione il triennio di riferimento per il calcolo dei posti che sono stati coperti mediante l'espletamento di concorsi pubblici è quello dal 1. gennaio 2008 al 31 dicembre 2010.

In base al comma 5 *quater*, la percentuale dei posti complessivamente riservati agli interni, secondo quanto previsto dai commi 5 e 5 *ter*, non può comunque superare il 50% nel periodo di riferimento.

Infine il comma 5 *quinquies* prevede, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, lettere n) e o) della legge delega, che, per fronteggiare carenze d'organico, siano favoriti i processi di mobilità fra la Regione e gli altri enti pubblici e ciò al fine di ridurre il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato o ad altre forme di collaborazione.

L'articolo 5 apporta modifiche all'articolo 6 della legge regionale 3/2000, sostituendo il comma 1, in quanto la disciplina di assegnazione alle mansioni superiori, secondo il principio del nuovo riparto fra le competenze riservate alla legge e agli atti amministrativi e quelle attribuite alla contrattazione collettiva, viene affidata ad atto amministrativo previa informazione alle Organizzazioni sindacali. Apposita norma transitoria (articolo 17, comma 4, del disegno di legge) prevede nel periodo transitorio l'applicazione delle disposizioni del contratto collettivo vigente.

Il comma 3 dell'articolo 6 della legge regionale 3/2000 viene soppresso in quanto disposizione a carattere transitorio in attesa della definizione della materia inerente gli incarichi e le attività compatibili con il rapporto di impiego presso la Regione e le connesse responsabilità mediante regolamento, che è stato, infatti, emanato con decreto del Presidente della Regione 19 aprile 2007, n. 4/L.

Il comma 4 viene soppresso in quanto la materia disciplinare viene ora regolata nel rispetto dei principi della legge delega.

Anche nel settore delle sanzioni e delle procedure disciplinari elemento di novità della legge delega è costituito dall'accentuazione del ruolo della legge e degli atti amministrativi rispetto a quello della contrattazione collettiva; i nuovi commi 4, 5, 6, 7 e 8 inseriti dalle lettere c., d., e. dell'articolo 5 del disegno di legge, introducono i criteri generali per il procedimento disciplinare, demandando ai contratti collettivi la definizione della tipologia

di infrazioni e relative sanzioni, i termini e le ulteriori modalità di svolgimento del procedimento disciplinare.

Al riguardo il comma 9, inserito dalla lettera e. dell'articolo 5 del disegno di legge, prevede l'obbligo per i contratti collettivi di adeguarsi ai principi dell'articolo 7 della legge delega anche con riferimento al rapporto fra procedimento disciplinare e penale.

In adeguamento all'articolo 4, comma 2, lett. e), della legge delega, l'articolo 6 prevede l'Organismo indipendente di valutazione e verifica con il compito di supportare la Giunta nella fissazione dei criteri e delle procedure di valutazione; la Giunta può provvedere direttamente alla valutazione dei dirigenti e degli incaricati di funzioni dirigenziali o delegare la relativa attività all'organismo che formula una proposta di valutazione.

Tale Organismo, composto da persone esperte in materia di pubblica amministrazione che non devono avere interessi di qualsiasi natura in conflitto con le funzioni del medesimo, opera in posizione di indipendenza di giudizio e di valutazione e in piena autonomia assicurando, quindi, un'adeguata trasparenza nei sistemi di valutazione. Si restringe, quindi, la discrezionalità dell'organo politico, ancorando il giudizio sull'azione dirigenziale a parametri quanto più possibilmente obiettivi e trasparenti.

In base al comma 4, la Giunta può avvalersi dell'Organismo anche in forma consultiva per il conferimento e il rinnovo degli incarichi di preposizione alle strutture, per il procedimento di revoca dell'incarico di direttore d'ufficio previsto dall'articolo 26 *bis* della legge regionale n. 15/1983, nelle scelte connesse al sistema dei controlli interni sull'attività amministrativa, per l'organizzazione delle strutture regionali nonché per le procedure di verifica del grado di soddisfazione dell'utenza.

Il comma 5 consente di affidare le funzioni dell'organismo in tutto o in parte ad organismi di altri enti pubblici o privati qualificati nel settore della valutazione o dei controlli.

L'articolo 7 stabilisce i principi generali per il procedimento di valutazione dei dirigenti, degli incaricati delle funzioni dirigenziali e dei direttori d'ufficio rimandando ad una deliberazione della Giunta, sulla base del parere dell'Organismo, l'individuazione dei criteri e della procedura di valutazione. Sul piano metodologico devono essere obbligatoriamente fissati gli obiettivi e le attività da realizzare nonché le modalità per verificare il raggiungimento dei risultati.

La valutazione incide sulla conferma o revoca degli incarichi dirigenziali e di direttore d'ufficio nonché sull'attribuzione degli emolumenti connessi alle funzioni.

Il comma 4, infine, prevede la procedura da seguire in caso di valutazione negativa del personale con qualifica di dirigente, dall'affidamento di altro incarico alla revoca di questo e conseguente messa a disposizione o, nei casi più gravi, al licenziamento.

Il nuovo articolo 8 introduce i criteri per le assunzioni a tempo determinato, finora stabilite a livello di contrattazione collettiva, nel rispetto del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

Le procedure per il reclutamento del personale a tempo determinato sono definite, invece, ai sensi dell'articolo 5, comma 5, della legge regionale 3/2000, dal regolamento emanato con D.P.Reg. 18 aprile 2001, n. 8/L e successive modificazioni.

In particolare il comma 1 dell'articolo 8 rinvia ad un regolamento la determinazione dei casi e delle procedure di assunzione di personale a tempo determinato, sempre nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 368/2001 e il comma 2 prevede l'applicazione della normativa statale in caso di violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori.

Con il comma 3 vengono introdotte, nella previsione normativa, alcune precisazioni relativamente alla durata massima dei contratti a tempo determinato prevedendo che la Regione e le Camere di commercio possano assumere a tempo determinato il medesimo lavoratore con le stesse mansioni per periodi di servizio fino a tre anni calcolati nel quinquennio precedente la data di assunzione, prevedendo la possibilità di derogare a tale

limite massimo per le assunzioni effettuate in sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto o per contratti di lavoro per lo svolgimento delle funzioni di Segretario o addetto alle segreterie del Presidente e degli Assessori.

L'articolo 9 recepisce i principi introdotti a livello nazionale dalla legge 18 giugno 2009, n. 69 (articolo 21) in materia di trasparenza e prevede, quindi, che sia la Giunta ad individuare, attraverso gli strumenti elettronici in uso, le informazioni e i dati da rendere pubblici, relativi all'attività svolta dalle strutture organizzative, ai risultati delle forme di verifica della soddisfazione degli utenti, alle presenze e assenze del personale e alle retribuzioni dei dirigenti.

Gli articoli 10 e 11 del disegno di legge apportano minime modifiche agli articoli 3 e 4 della legge regionale 9 novembre 1983, n. 15 per quanto riguarda le competenze degli organi della Regione (Giunta regionale e Presidente della Regione) in relazione all'organizzazione degli uffici e del personale e ciò in adeguamento al principio di separazione fra indirizzo politico-amministrativo e attività di gestione affidata ai dirigenti. Nei due articoli vengono, quindi, soppresse alcune competenze estranee al ruolo assegnato agli organi politici o che fanno riferimento ad organi abrogati o sostituiti.

L'articolo 12 modifica l'articolo 7 della legge regionale 9 novembre 1983, n. 15, come sostituito dall'articolo 2 della legge regionale 11 giugno 1987, n. 5; vengono sostituiti i commi 1 e 2, con i quali vengono precisate le funzioni della Segreteria della Giunta, che, oltre ad assicurare il supporto all'attività del Presidente e della Giunta regionale nella definizione degli obiettivi, garantisce il collegamento e coordinamento delle strutture dirigenziali ad essa sottordinate.

Con gli articoli 13 e 14 vengono ritoccate le funzioni dei dirigenti di ripartizione o strutture equiparate e dei direttori d'ufficio, già contenute negli articoli 13 e 14 della legge regionale 9 novembre 1983, n. 15, come sostituiti rispettivamente dagli articoli 8 e 10 della legge regionale 11 giugno 1987, n. 5.

In particolare le modifiche introdotte dalla lettera a. dell'articolo 13 del disegno di legge, prevedono che sia il dirigente a fissare gli obiettivi agli uffici facenti parte della struttura dallo stesso diretta e ad assumere la responsabilità in ordine alla valutazione dei direttori oltre che del personale direttamente assegnato alla struttura medesima, anche al fine dell'attribuzione del trattamento economico accessorio connesso, nel rispetto dei contratti collettivi; il comma 9 dell'articolo 13 della legge 15/1983, come sostituito dalla lettera b. dell'articolo 13, stabilisce inoltre che, con cadenza annuale, il dirigente presenti alla Giunta una relazione nella quale viene illustrata l'attività amministrativa svolta da parte della struttura in relazione agli indirizzi assegnati nonché le proposte in ordine alle misure che si intendono adottare per un più efficace svolgimento dell'azione amministrativa.

I commi 1 e 4 dell'articolo 14 della legge regionale 15/1983, come modificati dalle lettere a. e b. dell'articolo 14 del disegno di legge, meglio definiscono il ruolo del direttore d'ufficio prevedendo strumenti per la definizione della tipologia degli atti soggetti alla firma del direttore d'ufficio, estendendo ai direttori, relativamente all'ufficio, quanto previsto per i dirigenti in materia di valutazione del personale e di obbligo a documentare le modalità di svolgimento dell'attività e gli obiettivi raggiunti.

L'articolo 15 del disegno di legge ridefinisce le disposizioni contenute attualmente nell'articolo 18 della legge regionale 9 novembre 1983, n. 15 con riferimento all'Ufficio Stampa, confermando la possibilità di assegnare all'ufficio medesimo, anche mediante assunzione dall'esterno a tempo determinato, fino ad un massimo di due giornalisti iscritti all'albo nazionale e rimettendo in capo alla Giunta la valutazione dei requisiti professionali richiesti.

L'articolo 16 si pone l'obiettivo di adeguare le disposizioni dell'articolo 24 della legge regionale 9 novembre 1983, n. 15, come modificato dalla legge regionale 15 luglio 2009, n. 5, in materia di preposizione alle strutture dirigenziali, alla sentenza della Corte costituzionale n. 213/2010, che ha dichiarato l'illegittimità dei commi 4 e 6, in quanto le modalità di conferimento della qualifica dirigenziale ivi contenute, non prevedono i criteri o in alternativa la percentuale di posti riservati al concorso pubblico e quindi non individuano precisi confini alla potestà regolamentare introdotta dal comma 6 per la scelta fra i due sistemi fissati dal comma 4.

In particolare, secondo la citata sentenza della Corte costituzionale, se la previsione di requisiti di partecipazione al concorso interno rende la norma non irragionevole e rispettosa del principio di efficienza dell'azione amministrativa, in quanto consolida pregresse esperienze lavorative maturate nell'ambito dell'amministrazione, tuttavia la disposizione impugnata non serve a salvaguardare la possibilità che venga esclusa o irragionevolmente ridotta la modalità di accesso anche attraverso concorso pubblico. La norma deve, quindi, stabilire i criteri in base ai quali la Giunta è autorizzata a scegliere, con regolamento un sistema o l'altro e comunque la percentuale minima di posti da riservare ai concorsi pubblici.

In applicazione dei principi enunciati dalla sentenza, il comma 4 viene, quindi, riformulato dalla lettera a. dell'articolo 16, prevedendo che la qualifica di dirigente viene conferita a seguito di concorsi pubblici per esami o per titoli ed esami o, in relazione alle caratteristiche dei posti da ricoprire e comunque nella misura non superiore al 50% dei posti complessivi, a seguito di concorsi per titoli riservati agli iscritti all'albo degli idonei alle funzioni dirigenziali.

Sarà, quindi, il regolamento, previsto dalla lettera b. che sostituisce il comma 6 dell'articolo 24, che dovrà definire, nei limiti di cui al comma 4, le ipotesi di ricorso alle diverse procedure di concorso, le tipologie delle prove d'esame e criteri per la valutazione dei titoli.

Gli articoli 17 e 18 contengono disposizioni di raccordo, a carattere transitorio per l'applicazione di alcuni articoli del disegno di legge nonché l'abrogazione esplicita di alcune disposizioni delle leggi regionali.

L'articolo 19 prevede l'organizzazione in testo unico delle principali norme regionali vigenti in materia di ordinamento del personale e degli uffici, che sarà emanato con decreto del Presidente della Regione previa deliberazione della Giunta regionale.

BEGLEITBERICHT ZUM GESETZENTWURF DER REGION „ÄNDERUNGEN ZUR
PERSONALORDNUNG UND ZU DEN BESTIMMUNGEN BETREFFEND DAS
PERSONAL DER REGION UND DER HANDELS-, INDUSTRIE-, HANDWERKS- UND
LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN TRIENT UND BOZEN“

Dieser in 19 Artikel gegliederte Gesetzentwurf hat in erster Linie den Zweck, die Grundsatzbestimmungen der gesamtstaatlichen Reform gemäß Gesetz vom 4. März 2009, Nr. 15 – *Ermächtigung an die Regierung zur Optimierung der Produktivität im öffentlichen Dienst und zur Effizienz und Transparenz der öffentlichen Verwaltungen sowie Ergänzungsbestimmungen hinsichtlich der Befugnisse des nationalen Wirtschafts- und Arbeitsrates und des Rechnungshofes* (in diesem Begleitbericht „Ermächtigungsgesetz“ genannt) in die regionale Ordnung zu übernehmen.

Besagter Gesetzentwurf ändert die einzelnen Bestimmungen der Regionalgesetze (insbesondere der Regionalgesetze vom 21. Juli 2000, Nr. 3, vom 9. November 1983, Nr. 15 und vom 11. Juni 1987, Nr. 5), um diese an die wesentlichen Grundsätze und Kriterien der staatlichen Reform anzupassen und gleichzeitig Mindestmaßnahmen für die organisatorische Neuordnung einzuführen.

In der Folge werden die wichtigsten Grundsätze des Ermächtigungsgesetzes, die durch die Art. 1, 3, 5, 6, 7 und 9 des Gesetzentwurfes übernommen wurden, kurz erläutert:

- Verbesserung der Effizienz und Wirksamkeit der Tarifverhandlungsverfahren durch Festsetzung der dem Gesetz und den Tarifverträgen vorbehaltenen Sachgebiete und Bestimmung der Grenzen der Tarifverhandlungen, um die Beachtung der Haushaltsauflagen zu gewährleisten – Art. 3 Abs. 2 Buchst a) und e) des Ermächtigungsgesetzes;
- Anpassung der Regelung der Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst an jene des privaten Sektors durch Änderung der Dauer der Tarifverträge, die nun für den rechtlichen und wirtschaftlichen Teil gleich ist – Art. 3 Abs. 2 Buchst. h) Z. 5 des Ermächtigungsgesetzes;
- Einführung von Systemen zur Bewertung der Organisationseinheiten und des Personals, um auch anhand der Nutzerzufriedenheit feststellen zu können, ob die Dienste objektiven Qualitätsstandards entsprechen, sowie Neuordnung der Gremien, die mit der Kontrolle und Bewertung des Personals beauftragt sind – Art. 4 Abs. 2 Buchst. a) und e) des Ermächtigungsgesetzes;
- Gewährleistung der Transparenz der Arbeitsorganisation und des Gehaltssystems – Art. 2 Abs. 1 Buchst. d) des Ermächtigungsgesetzes;
- Vereinfachung der Phasen der Disziplinarverfahren und Erhöhung deren Effizienz, indem kürzere und bindende Fristen vorgesehen werden, Verbesserung der Ermittlungsverfahren, Rechtsgültigkeit der Veröffentlichung der Disziplinarordnung auf der Webseite der Körperschaft – Art. 7 des Ermächtigungsgesetzes.

Die übrigen Artikel enthalten einige – wenn auch nur beschränkte – Änderungen zu den Bestimmungen der obgenannten Regionalgesetze in Sachen Organisation.

Dies vorausgeschickt, werden in der Folge die einzelnen Bestimmungen des Gesetzentwurfes erläutert:

Durch Art. 1 wird der Art. 1 des Regionalgesetzes vom 1. Juli 2000, Nr. 3 geändert. Mit Buchst. a) wird der Buchst. g) in den Abs. 1 eingefügt, mit Buchst. b) werden die Abs. 2, 3, 4 und 5 hinzugefügt.

In Anwendung des Art. 3 Abs. 2 Buchst. a) des Ermächtigungsgesetzes zielen der Buchst. g) und der Abs. 2 darauf ab, die Sachgebiete neu abzugrenzen, die dem Gesetz – und demzufolge den Verwaltungsakten – bzw. den Tarifverhandlungen vorbehalten sind, wobei letztere die direkt mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden Rechte und Pflichten sowie die Sachgebiete, welche die Beziehungen zu den Gewerkschaften betreffen, regeln.

In Anpassung an den Art. 4 Abs. 2 des Ermächtigungsgesetzes wird in den Abs. 3 und 4 vorgesehen, dass die Modalitäten für die Messung der von den Organisationseinheiten erzielten Ergebnisse – die auch durch Ermittlung der Nutzerzufriedenheit zwecks Anerkennung der Leistung des Personals auf der Grundlage der erhaltenen Bewertung festgestellt werden – nicht mehr durch Tarifvertrag, sondern durch Verwaltungsakte nach vorheriger Mitteilung an die Gewerkschaften geregelt werden.

Im Abs. 5 wird schließlich festgesetzt, dass die Entscheidungen bezüglich der Organisation der Ämter und der Arbeitsverhältnisse von den zuständigen Verwaltungsorganen mit der Fähigkeit und den Befugnissen eines privaten Arbeitgebers – unbeschadet der Mitteilung an die Gewerkschaften, sofern vorgesehen – getroffen werden.

Im Art. 2 des Gesetzentwurfes, welcher den neuen Art. 1-*bis* in das Regionalgesetz Nr. 3/2000 einführt, wird auch auf der Ebene der Personalordnung der Grundsatz der Trennung von politischer Ausrichtung und Verwaltungstätigkeit bekräftigt, welcher bereits in den Bestimmungen auf dem Sachgebiet des Rechnungswesens durch Art. 6 Abs. 3 des Regionalgesetzes vom 15. Juli 2009, Nr. 3 eingeführt wurde. Der Regionalausschuss bestimmt als politisches Leitorgan die Ziele, Programme, Prioritäten und Richtlinien, während sich die Führungskräfte weiterhin mit der technischen, finanziellen und administrativen Verwaltung zur Erreichung der gesteckten Ziele befassen.

Der Art. 3 ändert den derzeitigen Art. 4 des Regionalgesetzes Nr. 3/2000 betreffend die Tarifverhandlungen. Der Abs. 1, in dem die mit Tarifverhandlungen zu regelnden Sachgebiete festgelegt werden, wird im Einklang mit den Änderungen laut Art. 1 des Gesetzentwurfes ersetzt. Ferner werden die Abs. 1-*bis* und 1-*ter* eingefügt, der Abs. 2 geändert und der Abs. 7 hinzugefügt.

Unter Beibehaltung der Verhandlungsverfahren laut Regionalgesetz Nr. 3/2000 wird im Abs. 1-*bis* die Gültigkeitsdauer der Tarifverträge sowohl für den rechtlichen als auch für den wirtschaftlichen Teil auf drei Jahre festgesetzt, wie im privaten Sektor üblich und im Art. 3 Abs. 2 Buchst. h) Z. 5 des Ermächtigungsgesetzes vorgesehen ist.

Im Abs. 1-*ter* wird vorgesehen, dass die Tarifverhandlungen zweistufig strukturiert sind (auf Bereichsebene und für jede einzelne Körperschaft). Im Abs. 2 werden die für den Abschluss der Tarifverträge zuständigen Delegationen bestätigt, deren Zusammensetzung für das Personal, ausgenommen die Führungskräfte, im Regionalgesetz vom 21. Februar 1991, Nr. 5 und für die Führungskräfte im Regionalgesetz vom 6. Dezember 1993, Nr. 22 festgelegt ist. Im Abs. 7 wird schließlich aufgrund des Art. 3 Abs. 2 Buchst. e) des Ermächtigungsgesetzes – wie bereits im Art. 2 Abs. 5 des Tarifvertrags vom 1. Dezember 2008 – der Fall geregelt, dass in Zusammenhang mit dem durch Tarifvertrag geregelten Rechtsinstituten höhere finanzielle Aufwendungen im Vergleich zu den zugewiesenen Mitteln festgestellt werden.

Mit Art. 4 wird der Art. 5 des Regionalgesetzes Nr. 3/2000 betreffend den Zugang zum Dienst teilweise geändert. Insbesondere wird im Abs. 5, geändert durch Art. 4 Buchst. a) des Gesetzentwurfes, vorgesehen, dass der Prozentsatz der dem Zugang von außen vorbehaltenen Stellen mindestens 50% betragen muss. Ausgenommen sind die Berufsbilder, deren Laufbahnentwicklung mehrere rechtlich-wirtschaftliche Ebenen

umfasst. Die Ausnahme betrifft nur die Fälle, in denen der Zugang zu einer bestimmten Berufs- und Besoldungsklasse ausschließlich verwaltungsintern aufgrund eines Auswahlverfahrens nach Prüfungen zur Feststellung des effektiven Besitzes der erforderlichen höheren Berufskompetenz erfolgt, das dem Personal der unmittelbar niedrigeren Berufs- und Besoldungsklasse vorbehalten ist, für welche der Zugang von außen vorgesehen ist. Aufgrund der Verordnung über den Zugang betrifft die Ausnahme für die Region derzeit nur das Berufsbild Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter – B1, das dem im Berufsbild Gehilfin/Gehilfe – A2/A3 eingestufte Personal der Region mit einem Dienstalter von mindestens drei Jahren vorbehalten ist.

Laut dem durch Art. 4 Buchst. b) eingefügten Abs. 5-*bis* kann die Verordnung betreffend die Kriterien für die Wahl der verschiedenen Formen des Zugangs zum Dienst bei der Region – beschränkt auf die Berufs- und Besoldungsklassen, für die der Abschluss der Pflichtschule vorgeschrieben ist – alternative Modalitäten für die Durchführung des Auswahlverfahrens zur Feststellung der erforderlichen Berufskompetenz vorsehen:

- das Auswahlverfahren kann auf der Grundlage von regelmäßig aktualisierten Rangordnungen nach Bewertungsunterlagen erfolgen, für deren Erstellung neben den beruflichen und kulturellen Bewertungsunterlagen auch Bewertungsunterlagen betreffend die familiäre Lage berücksichtigt werden; es handelt sich dabei um Stellen, welche die Durchführung praktischer Aufgaben vorsehen und früher anhand der Arbeitslosenlisten besetzt wurden;
- das Auswahlverfahren kann auf der Grundlage von Rangordnungen nach Bewertungsunterlagen und/oder Prüfungen zur Feststellung der erforderlichen Berufskompetenz zwecks Einstellung von Ersatzpersonal erfolgen.

In dem durch Buchst. b) eingefügten Abs. 5-*ter* wird die Möglichkeit vorgesehen, freie Stellen in spezifischen Berufsbildern bis zur Höchstgrenze von 50% der im vorhergehenden Dreijahreszeitraum durch öffentliche Wettbewerbe vergebenen Stellen durch interne Wettbewerbe zu besetzen, ohne neues Personal einzustellen. Angesichts der zunehmenden Einschränkung neuer Personaleinstellungen könnte sich dies als ein nützliches Instrument erweisen, um dem Personalrückgang aufgrund von Pensionierungen entgegenzutreten.

In der Übergangsbestimmung laut Art. 17 Abs. 3 des Gesetzentwurfes wird vorgesehen, dass bei Erstanwendung auf den Dreijahreszeitraum vom 1. Jänner 2008 bis zum 31. Dezember 2010 für die Berechnung der durch öffentliche Wettbewerbe besetzten Stellen Bezug genommen wird.

Laut Abs. 5-*quater* darf der Prozentsatz der gemäß Abs. 5 und 5-*ter* dem internen Personal insgesamt vorbehaltenen Stellen im Bezugszeitraum auf jeden Fall nicht 50% überschreiten.

Um die Einstellungen mit befristetem Arbeitsverhältnis oder andere Mitarbeitsformen zu reduzieren sowie um dem Personalmangel abzuhelpfen, soll laut Abs. 5-*quinquies* – in Anwendung des Art. 3 Abs. 2 Buchst. n) und o) des Ermächtigungsgesetzes – die Mobilität zwischen der Region und anderen öffentlichen Körperschaften gefördert werden.

Der Art. 5 enthält Änderungen zum Art. 6 des Regionalgesetzes Nr. 3/2000. Der Abs. 1 wird ersetzt, da die Zuweisung höherer Aufgaben gemäß dem Grundsatz der neuen Aufteilung der dem Gesetz (und den Verwaltungsakten) bzw. den Tarifverträgen vorbehaltenen Sachbereiche nun mit Verwaltungsakt – nach Mitteilung an die Gewerkschaften – geregelt wird. Im Art. 17 Abs. 4 des Gesetzentwurfes wird für die Übergangszeit die Anwendung der Bestimmungen des geltenden Tarifvertrags vorgesehen.

Im Art. 6 des Regionalgesetzes Nr. 3/2000 wird der Abs. 3 aufgehoben, da es sich um eine Übergangsbestimmung handelt, die bis zum Inkrafttreten einer (inzwischen mit Dekret des Präsidenten der Region vom 19. April 2007, Nr. 4/L erlassenen) Verordnung zur Regelung der mit dem Dienstverhältnis bei der Region vereinbarten Aufträge und Tätigkeiten sowie der damit zusammenhängenden Verantwortung galt.

Der Abs. 4 wird aufgehoben, da sich die Disziplinarordnung nun nach den im Ermächtigungsgesetz enthaltenen Grundsätzen richtet.

Auch im Bereich der Disziplinarstrafen und -verfahren führt das Ermächtigungsgesetz eine Neuerung ein, nämlich die vorrangige Rolle des Gesetzes und der Verwaltungsakte gegenüber den Tarifverträgen. Mit den durch Art. 5 Buchst. c), d) und e) des Gesetzentwurfes eingefügten neuen Abs. 4, 5, 6, 7 und 8 werden allgemeine Richtlinien für das Disziplinarverfahren festgelegt, nach denen die Übertretungen und die entsprechenden Strafen, die Fristen und die weiteren Modalitäten für die Durchführung des Disziplinarverfahrens mit Tarifvertrag zu bestimmen sind.

Diesbezüglich wird in dem durch Art. 5 Buchst. e) des Gesetzentwurfes eingefügten Abs. 9 vorgesehen, dass die Tarifverträge den Grundsätzen laut Art. 7 des Ermächtigungsgesetzes auch mit Bezug auf das Verhältnis zwischen Disziplinar- und Strafverfahren anzupassen sind.

In Anpassung an den Art. 4 Abs. 2 Buchst. e) des Ermächtigungsgesetzes wird im Art. 6 ein unabhängiges Bewertungsgremium vorgesehen, das den Regionalausschuss bei der Festlegung der Bewertungskriterien und -verfahren unterstützen soll. Der Regionalausschuss kann die Bewertung der Leiter und des Personals mit Führungsaufgaben direkt vornehmen oder diese dem Gremium übertragen, welches einen Bewertungsvorschlag erarbeitet.

Dieses Gremium, das sich aus Experten auf dem Sachgebiet der öffentlichen Verwaltung, die keinerlei Interessen im Konflikt mit den Aufgaben desselben haben dürfen, zusammensetzt, nimmt seine Aufgaben in voller Autonomie wahr. Dadurch wird eine angemessene Transparenz der Bewertungssysteme gewährleistet und die Ermessensfreiheit des politischen Organs eingeschränkt, weil die Tätigkeit der Führungskräfte nach möglichst objektiven und transparenten Parametern bewertet wird.

Laut Abs. 4 kann der Regionalausschuss das Gremium auch zur Beratungstätigkeit heranziehen, und zwar für die Erteilung und Bestätigung der Aufträge zur Leitung der Organisationseinheiten, für den Widerruf der Ernennung zum Amtsdirektor gemäß Art. 26-*bis* des Regionalgesetzes Nr. 15/1983, für die Wahl der Systeme zur internen Kontrolle der Verwaltungstätigkeit, für die Organisation der Verwaltungsstrukturen der Region sowie für die Verfahren zur Ermittlung der Nutzerzufriedenheit.

Laut Abs. 5 können die Aufgaben des Gremiums gänzlich oder teilweise Gremien anderer öffentlicher oder privater Körperschaften anvertraut werden, die auf dem Gebiet der Bewertung oder der Kontrollen spezialisiert sind.

Im Art. 7 werden die allgemeinen Leitlinien für das Verfahren zur Bewertung der Leiter, des Personals mit Führungsaufgaben und der Amtsdirektoren festgesetzt, während die Kriterien und das Bewertungsverfahren mit einem Beschluss des Regionalausschusses aufgrund der Stellungnahme des Gremiums bestimmt werden sollen. Unabdingbare Voraussetzung für die Bewertung ist die Festlegung der Zielsetzungen und der durchzuführenden Tätigkeit sowie der Modalitäten für die Überprüfung der Erreichung der gesteckten Ziele.

Die Bestätigung oder der Widerruf der Führungsaufträge bzw. der Direktionsaufträge sowie die Zuerkennung der mit den entsprechenden Aufgaben verbundenen Bezüge hängen vom Bewertungsergebnis ab.

Im Abs. 4 wird schließlich das Verfahren vorgesehen, das im Falle einer negativen Bewertung der Führungskräfte anzuwenden ist. Der betreffenden Führungskraft wird ein anderer Auftrag erteilt, der später eventuell widerrufen wird. Sodann wird sie zur Verfügung gestellt oder, in schwerwiegenderen Fällen, entlassen.

Durch den neuen Art. 8 werden Kriterien für die Einstellungen mit befristetem Arbeitsverhältnis eingeführt, die bisher aufgrund der tarifvertraglichen Bestimmungen unter Beachtung des gesetzesvertretenden Dekrets vom 6. September 2001, Nr. 368 erfolgten.

Die Verfahren für die Einstellung von Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis werden hingegen im Sinne des Art. 5 Abs. 5 des Regionalgesetzes Nr. 3/2000 durch die mit DPReg. vom 18. April 2001, Nr. 8/L mit seinen späteren Änderungen erlassene Verordnung geregelt.

Insbesondere sollen laut Art. 8 Abs. 1 die Bedingungen und Verfahren für die Einstellung von Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis mit Verordnung – immer unter Beachtung des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 368/2001 – bestimmt werden. Im Abs. 2 wird vorgesehen, dass bei Verletzung zwingender Vorschriften betreffend die Einstellung oder den Einsatz von Arbeitnehmern die staatlichen Bestimmungen Anwendung finden.

Mit Abs. 3 werden einige Neuerungen betreffend die Höchstdauer der Verträge mit befristetem Arbeitsverhältnis eingeführt. Es wird nämlich vorgesehen, dass die Region und die Handelskammern Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsverhältnis beschäftigen dürfen, die im Fünfjahreszeitraum vor dem Einstellungsdatum nicht mehr als drei Jahren mit denselben Aufgaben Dienst geleistet haben. Diese Einschränkung gilt nicht für Einstellungen zur Ersetzung von abwesendem Personal mit Anrecht auf Beibehaltung der Stelle oder für Arbeitsverträge zwecks Ausübung der Aufgaben eines Sekretärs bzw. eines dem Sekretariat des Präsidenten oder der Assessoren zugewiesenen Bediensteten.

Mit Art. 9 werden die durch das Gesetz vom 18. Juni 2009, Nr. 69 (Art. 21) auf gesamtstaatlicher Ebene eingeführten Grundsätze in Sachen Transparenz übernommen, indem vorgesehen wird, dass der Regionalausschuss die über die verfügbaren elektronischen Informationskanäle zu veröffentlichenden Daten betreffend die von den Organisationseinheiten ausgeübte Tätigkeit, die festgestellte Nutzerzufriedenheit, die An- und Abwesenheiten des Personals und die Besoldung der Führungskräfte bestimmt.

Mit den Art. 10 und 11 des Gesetzentwurfs werden geringe Änderungen zu den Art. 3 und 4 des Regionalgesetzes vom 9. November 1983, Nr. 15 in Bezug auf die Zuständigkeiten der Organe der Region (Regionalausschuss und Präsident der Region) hinsichtlich der Organisation der Ämter und des Personals eingeführt, und zwar in Anpassung an den Grundsatz der Trennung zwischen der politisch-administrativen Ausrichtung und der den Führungskräften übertragenen Verwaltungstätigkeit. Mit den beiden Artikeln werden demnach einige Zuständigkeiten gestrichen, die nicht mit der Rolle der politischen Organe zusammenhängen oder die sich auf inzwischen abgeschaffte oder ersetzte Organe beziehen.

Der Art. 12 ändert den Art. 7 des Regionalgesetzes vom 9. November 1983, Nr. 15, ersetzt durch Art. 2 des Regionalgesetzes vom 11. Juni 1987, Nr. 5. Es werden die Abs. 1 und 2 ersetzt, indem die Aufgaben des Sekretariates des Regionalausschusses (Unterstützung des Präsidenten und des Regionalausschusses bei der Bestimmung der Richtlinien und Gewährleistung der Zusammenarbeit und Koordinierung der unterstellten Abteilungen) bestimmt werden.

Mit den Art. 13 und 14 werden die Aufgaben der Leiter der Abteilungen oder gleichgestellten Organisationseinheiten sowie der Amtsdirektoren näher bestimmt, die bereits in den Art. 13 und 14 des Regionalgesetzes vom 9. November 1983, Nr. 15, ersetzt durch Art. 8 bzw. 10 des Regionalgesetzes vom 11. Juni 1987, Nr. 5, festgelegt worden waren.

Die mit Art. 13 Buchst. a) des Gesetzentwurfes eingeführten Änderungen sehen vor, dass der Leiter die Zielsetzungen der ihm unterstehenden Ämter bestimmt und die Verantwortung hinsichtlich der Bewertung der Amtsdirektoren sowie des der Organisationseinheit direkt zugeteilten Personals – auch zwecks Zuerkennung der entsprechenden zusätzlichen Besoldungselemente – unter Beachtung der Tarifverträge übernimmt. Im Art. 13 Abs. 9 des Regionalgesetzes Nr. 15/1983, ersetzt durch Art. 13 Buchst. b), wird weiters festgelegt, dass der Leiter dem Regionalausschuss jährlich einen Bericht über die Verwaltungstätigkeit der jeweiligen Organisationseinheit unter

Berücksichtigung der erteilten Richtlinien und Vorschläge hinsichtlich der für eine wirksamere Verwaltungstätigkeit zu erlassenden Maßnahmen unterbreitet.

Im Art. 14 Abs. 1 und 4 des Regionalgesetzes Nr. 15/1983, geändert durch Art. 14 Buchst. a) und b) des Gesetzentwurfes, werden die Rolle des Amtsdirektors genauer festgelegt und die vom Amtsdirektor zu unterzeichnenden Akte bestimmt. Die für die Leiter vorgesehene Pflicht zur Bewertung des Personals sowie zur Berichterstattung über die durchgeführte Tätigkeit und die erreichten Ziele wird auf die Amtsdirektoren mit Bezug auf die jeweiligen Ämter ausgedehnt.

Im Art. 15 des Gesetzentwurfes werden die derzeit im Art. 18 des Regionalgesetzes vom 9. November 1983, Nr. 15 enthaltenen Bestimmungen betreffend das Presseamt überarbeitet. Es wird die Möglichkeit bestätigt, genanntem Amt bis zu zwei auch verwaltungsexterne, im gesamtstaatlichen Verzeichnis eingetragene und mit befristetem Vertrag eingestellte Journalisten zuzuteilen, wobei deren Berufskompetenz vom Regionalausschuss bewertet wird.

Mit dem Art. 16 wird darauf abgezielt, die Bestimmungen des Art. 24 des Regionalgesetzes vom 9. November 1983, Nr. 15, geändert durch Regionalgesetz vom 15. Juli 2009, Nr. 5, betreffend die Aufträge zur Leitung von Abteilungen dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes Nr. 213/2010 anzupassen. Mit diesem Erkenntnis wurden die Abs. 4 und 6 für verfassungswidrig erklärt, da sie in Bezug auf die Erteilung von Führungsaufträgen nicht die Kriterien für die Anwendung der verschiedenen Auswahlverfahren oder – in Alternative – den Prozentsatz der mit öffentlichem Wettbewerb zu besetzenden Stellen vorsahen und demnach keine genauen Grenzen für die laut Abs. 6 zu erlassende Verordnung in Bezug auf die Wahl zwischen den beiden im Abs. 4 vorgesehenen Verfahren setzten.

Auch wenn die festgelegten Voraussetzungen für die Teilnahme am internen Wettbewerb als angemessen betrachtet werden können und den Grundsatz der Effizienz der Verwaltungstätigkeit berücksichtigen, weil dadurch die bei der Körperschaft erworbene Berufserfahrung aufgewertet wird, lässt die angefochtene Bestimmung dennoch laut dem genannten Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes die Möglichkeit offen, dass der Zugang durch öffentlichen Wettbewerb ausgeschlossen oder ungerechtfertigt beschränkt wird. Es müssen daher die Kriterien, aufgrund deren der Regionalausschuss ermächtigt ist, mit Verordnung das eine oder andere Verfahren zu wählen, und jedenfalls einen Mindestprozentsatz an Stellen, die mit öffentlichem Wettbewerben zu besetzen sind, festgesetzt werden

In Anwendung der im Erkenntnis erläuterten Grundsätze wird der Abs. 4 durch Art. 16 Buchst. a) neu formuliert, indem vorgesehen wird, dass der Führungsrang infolge von öffentlichen Wettbewerben nach Prüfungen oder nach Prüfungen und Bewertungsunterlagen bzw. – je nach den Merkmalen der zu besetzenden Stellen und auf jeden Fall im Ausmaß von höchstens 50 Prozent der Gesamtanzahl der Stellen – von Wettbewerben nach Bewertungsunterlagen für die im Verzeichnis der Geeigneten zur Übernahme von Führungsaufgaben eingetragenen Bediensteten erteilt wird.

Mit der Verordnung laut Buchst. b), welcher den Art. 24 Abs. 6 ersetzt, werden demnach – in den Grenzen gemäß Abs. 4 – die Anwendung der verschiedenen Wettbewerbsverfahren, die Prüfungsmodalitäten und die Kriterien für die Bewertung der Unterlagen geregelt.

Die Art. 17 und 18 enthalten Übergangsbestimmungen für die Anwendung einiger Artikel des Gesetzentwurfes sowie die ausdrückliche Aufhebung einiger regionaler Gesetzesbestimmungen.

Im Art. 19 wird die Koordinierung der wichtigsten geltenden regionalen Bestimmungen über die Ordnung des Personals und der Ämter in einem Einheitstext vorgesehen, der mit

Dekret des Präsidenten der Region nach vorherigem Beschluss des Regionalausschusses zu erlassen ist.

MODIFICHE DELL'ORDINAMENTO E
DELLE NORME IN MATERIA DI
PERSONALE DELLA REGIONE E
DELLE CAMERE DI COMMERCIO,
INDUSTRIA, ARTIGIANATO ED
AGRICOLTURA DI TRENTO E
BOLZANO

Art. 1

(Modificazioni alla legge regionale 21 luglio 2000, n. 3 concernente "Norme urgenti in materia di personale")

1. All'articolo 1 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, sono apportate le seguenti modificazioni:

a. al comma 1 dopo la lettera f) è aggiunta la seguente lettera:

"g) ogni altro aspetto relativo all'organizzazione e al rapporto di lavoro non definito ai sensi del comma 2."

b. dopo il comma 1 sono aggiunti i seguenti commi:

"2. La contrattazione collettiva regola la determinazione dei diritti e delle obbligazioni direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali.

3. Al fine di promuovere il miglioramento dei servizi e dell'organizzazione, con atti amministrativi sono previste, previa informazione alle Organizzazioni sindacali, procedure per la misurazione e valutazione dei risultati delle strutture, anche mediante forme di verifica del grado di soddisfazione dell'utenza.

4. Con atti amministrativi vengono inoltre disciplinate, previa informazione alle Organizzazioni sindacali, le modalità e le procedure per il riconoscimento del merito del personale sulla base della valutazione conseguita.

5. Nel rispetto delle leggi e degli atti organizzativi, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure

ÄNDERUNGEN ZUR ORDNUNG UND
ZU DEN BESTIMMUNGEN AUF DEM
SACHGEBIET DES PERSONALS DER
REGION UND DER HANDELS-,
INDUSTRIE-, HANDWERKS- UND
LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN
TRIENT UND BOZEN

Art. 1

(Änderungen zum Regionalgesetz vom 21. Juli 2000, Nr. 3 betreffend „Dringende Bestimmungen auf dem Sachgebiet des Personalwesens“)

(1) Im Art. 1 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 werden nachstehende Änderungen vorgenommen:

a. Im Abs. 1 wird nach Buchst. f) der nachstehende Wortlaut hinzugefügt:

„g) alle weiteren Aspekte betreffend die Organisation und das Arbeitsverhältnis, die nicht im Sinne des Abs. 2 geregelt werden.“.

b. Nach Abs. 1 werden die nachstehenden Absätze hinzugefügt:

„(2) Mit Tarifverhandlungen werden die direkt mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechte und Pflichten sowie die Sachgebiete geregelt, welche die Beziehungen zu den Gewerkschaften betreffen.

(3) Zur Förderung der Verbesserung der Dienstleistungen und der Organisation werden – nach Mitteilung an die Gewerkschaften – mit Verwaltungsakten Verfahren für die Messung und Bewertung der von den Organisationseinheiten erzielten Ergebnisse auch durch Ermittlung der Nutzerzufriedenheit vorgesehen.

(4) Mit Verwaltungsakten werden überdies – nach Mitteilung an die Gewerkschaften – die Modalitäten und Verfahren für die Anerkennung der Leistung des Personals auf der Grundlage der erzielten Bewertung geregelt.

(5) Unter Beachtung der Gesetze und der organisatorischen Maßnahmen werden die Entscheidungen bezüglich der

inerenti l'organizzazione dei rapporti di lavoro, sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva l'informazione alle Organizzazioni sindacali ove prevista dai contratti collettivi."

Art. 2

(Modificazioni alla legge regionale 21 luglio 2000, n. 3 concernente "Norme urgenti in materia di personale")

1. Dopo l'articolo 1 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, è aggiunto il seguente articolo:

"Art. 1 bis

(Indirizzo politico-amministrativo della Giunta regionale)

1. La Giunta regionale definisce l'indirizzo politico-amministrativo e verifica la rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive generali impartite.

2. A tal fine, periodicamente e comunque ogni anno, dopo l'approvazione della legge di bilancio o dell'autorizzazione all'esercizio provvisorio del bilancio:

- a) definisce gli obiettivi da perseguire ed i programmi da attuare, indica le priorità ed emana le conseguenti direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;
- b) assegna a ciascuna struttura organizzativa una quota parte del bilancio dell'amministrazione, commisurata alle risorse finanziarie e in relazione agli obiettivi ed ai programmi da attuare."

Art. 3

(Modificazioni alla legge regionale 21 luglio 2000, n. 3 concernente "Norme urgenti in materia di personale")

1. All'articolo 4 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3 sono apportate le seguenti

Organisation der Ämter und die Verfügungen betreffend die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse ausschließlich von den zuständigen Verwaltungsorganen mit der Fähigkeit und den Befugnissen eines privaten Arbeitgebers – unbeschadet der Mitteilung an die Gewerkschaften, sofern in den Tarifverträgen vorgesehen – getroffen."

Art. 2

(Änderungen zum Regionalgesetz vom 21. Juli 2000, Nr. 3 betreffend „Dringende Bestimmungen auf dem Sachgebiet des Personalwesens“)

(1) Im Regionalgesetz vom 21. Juli 2000, Nr. 3 wird nach Art. 1 der nachstehende Artikel eingefügt:

„Art. 1-bis

(Politisch-administrative Richtlinien des Regionalausschusses)

(1) Der Regionalausschuss legt die politisch-administrativen Richtlinien fest und überprüft die Übereinstimmung der Ergebnisse der Verwaltungstätigkeit mit den erteilten allgemeinen Richtlinien.

(2) Zu diesem Zweck nimmt der Regionalausschuss regelmäßig und auf jeden Fall alljährlich nach Genehmigung des Haushaltsgesetzes oder der Ermächtigung zur vorläufigen Haushaltsgebarung Nachstehendes vor:

- a) Er legt die Zielsetzungen und die Programme fest, gibt die Prioritäten an und erlässt die entsprechenden allgemeinen Richtlinien für das Verwaltungshandeln und die Verwaltungsorganisation;
- b) Er weist jeder Organisationseinheit einen Teil der Haushaltsmittel der Verwaltung zu, der nach den verfügbaren Finanzressourcen sowie den jeweiligen Zielsetzungen und Programmen bemessen wird."

Art. 3

(Änderungen zum Regionalgesetz vom 21. Juli 2000, Nr. 3 betreffend „Dringende Bestimmungen auf dem Sachgebiet des Personalwesens“)

(1) Im Art. 4 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 werden nachstehende

modificazioni:

- a. il comma 1 è sostituito dal seguente comma:
"1. La contrattazione collettiva si svolge sulle materie di cui al comma 2 dell'articolo 1 nel rispetto dei principi fissati dalle leggi regionali, in particolare dai commi 2 e 3 dell'articolo 1 della legge regionale 21 febbraio 1991, n. 5."
- b. dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti commi:
"1 bis. I contratti collettivi hanno durata triennale sia per la parte giuridica che per la parte economica.

1 ter. Il sistema della contrattazione collettiva è strutturato sui seguenti livelli:
a) contratto collettivo che è riferito al comparto;
b) contratto decentrato, come definito dal contratto collettivo, che è riferito al singolo ente."
- c. alla fine del comma 2 sono aggiunte le seguenti parole: "nonché all'articolo 4 della legge regionale 6 dicembre 1993, n. 22."
- d. dopo il comma 6 è aggiunto il seguente comma:
"7. In caso di accertamento di maggiori oneri le parti firmatarie si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto ovvero la compensazione dei maggiori oneri sulle tornate contrattuali successive."

Art. 4

(Modificazioni alla legge regionale 21 luglio 2000, n. 3 concernente "Norme urgenti in materia di personale")

1. All'articolo 5 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3 sono apportate le seguenti modificazioni:

- a. alla fine del comma 5 sono aggiunte le parole: "nonché la percentuale di posti riservati all'ingresso dall'esterno, che non può essere inferiore al 50 per cento, salvo per le professionalità che si sviluppano su più livelli giuridico-economici per

Änderungen vorgenommen:

- a. Der Abs. 1 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:
„(1) Die Tarifverhandlungen betreffen die Sachgebiete gemäß Art. 1 Abs. 2 unter Beachtung der Grundsätze, die in den Regionalgesetzen und insbesondere im Art. 1 Abs. 2 und 3 des Regionalgesetzes vom 21. Februar 1991, Nr. 5 festgelegt sind.“
- b. Nach Abs. 1 werden nachstehende Absätze eingefügt:
„(1-bis) Der rechtliche und der wirtschaftliche Teil der Tarifverträge gelten für einen Zeitraum von drei Jahren.

(1-ter) Die Tarifverhandlungen laufen auf nachstehenden Ebenen ab:
a) Tarifvertrag auf Bereichsebene;
b) dezentraler Vertrag – gemäß dem Tarifvertrag – für jede einzelne Körperschaft.“
- c. Im Abs. 2 werden nachstehende Worte hinzugefügt: „sowie gemäß Art. 4 des Regionalgesetzes vom 6. Dezember 1993, Nr. 22.“
- d. Nach Abs. 6 wird der nachstehende Absatz hinzugefügt:
„(7) Werden höhere finanzielle Aufwendungen festgestellt, so wird ein Treffen der unterzeichnenden Parteien anberaumt, um die Verlängerung der Gültigkeitsdauer des Vertrages bzw. den Ausgleich der höheren Kosten mit den künftigen Verträgen zu vereinbaren.“

Art. 4

(Änderungen zum Regionalgesetz vom 21. Juli 2000, Nr. 3 betreffend „Dringende Bestimmungen auf dem Sachgebiet des Personalwesens“)

(1) Im Art. 5 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 werden nachstehende Änderungen vorgenommen:

- a. Im Abs. 5 wird der nachstehende Satz hinzugefügt: „Weiters wird der Prozentsatz der dem Zugang von außen vorbehaltenen Stellen auf mindestens 50 Prozent festgelegt, mit Ausnahme der Berufsbilder, deren Laufbahnentwicklung

progressione verticale.”

b. dopo il comma 5 sono aggiunti i seguenti commi:

“5 bis. Il regolamento di cui al comma 5 può prevedere, limitatamente alle posizioni economico-professionali per le quali è richiesto il requisito della scuola dell’obbligo, che la selezione pubblica di cui al comma 1, lettera c) sia effettuata sulla base di apposite graduatorie permanenti, aggiornate periodicamente e formate tenendo conto della valutazione di titoli culturali, professionali, compresa la situazione familiare oppure sulla base delle graduatorie delle procedure selettive per esami, per titoli o per titoli ed esami finalizzate all’assunzione di personale a tempo determinato.

“5 ter. Al fine di fronteggiare vacanze in specifici profili professionali, senza ricorrere a nuove assunzioni di personale, non più del 50 per cento dei posti coperti attraverso procedure selettive pubbliche nel triennio precedente potrà essere assegnato mediante concorsi interni, ai quali è ammesso il personale in possesso dei requisiti previsti dal Regolamento riguardante le modalità di accesso e dal contratto collettivo. L’anzianità richiesta è ridotta di due anni nei confronti del personale pervenuto alla posizione economico professionale di appartenenza con concorso pubblico. Il rispetto della predetta percentuale può essere assicurato anche con compensazione tra i diversi profili professionali.

5 quater. La percentuale di posti riservata al personale a tempo indeterminato per effetto dell’applicazione dei commi 5 e 5 ter non può comunque superare, nel periodo di riferimento, il 50 per cento.

5 quinquies. Al fine di ridurre il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato o ad altre forme di collaborazione e per fronteggiare particolari carenze d’organico, vengono favoriti i

mehrere rechtlich-wirtschaftliche Ebenen umfasst.“.

b. Nach Abs. 5 werden die nachstehenden Absätze eingefügt:

„(5-bis) In der Verordnung gemäß Abs. 5 kann — beschränkt auf die Berufs- und Besoldungsklassen, für die der Abschluss der Pflichtschule vorgeschrieben ist — vorgesehen werden, dass das öffentliche Auswahlverfahren laut Abs. 1 Buchst. c) aufgrund ständiger, regelmäßig aktualisierter Rangordnungen, für deren Aufstellung kulturelle und berufliche Bewertungsunterlagen sowie die familiäre Lage berücksichtigt werden, oder aufgrund der Rangordnungen der Auswahlverfahren nach Prüfungen, nach Bewertungsunterlagen oder nach Bewertungsunterlagen und Prüfungen für die Einstellung von Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis durchgeführt wird.

(5-ter) Um freie Stellen in spezifischen Berufsbildern zu besetzen, ohne neues Personal einzustellen, können höchstens 50 Prozent der aufgrund öffentlicher Auswahlverfahren im vorhergehenden Dreijahreszeitraum besetzten Stellen durch interne Wettbewerbe zugewiesen werden. Zu diesen Wettbewerben ist das Personal zugelassen, das die in der Verordnung betreffend die Modalitäten für den Zugang zum Dienst und im Tarifvertrag vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt. Das erforderliche Dienstalder wird für Bedienstete, die durch öffentlichen Wettbewerb in die von ihnen bekleidete Berufs- und Besoldungsklasse eingestuft wurden, um zwei Jahre gekürzt. Die Einhaltung genannten Prozentsatzes kann auch durch Ausgleich unter den verschiedenen Berufsbildern gewährleistet werden.

(5-quater) Der Prozentsatz der gemäß Abs. 5 und 5-ter dem Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis vorbehaltenen Stellen darf im Bezugszeitraum auf jeden Fall nicht 50 Prozent überschreiten.

(5-quinquies) Um die Einstellungen mit befristetem Arbeitsverhältnis und andere Mitarbeiterformen zu reduzieren sowie um besonderem Personalmangel abzuweichen, wird die Mobilität gemäß Abs. 1 Buchst. f)

processi di mobilità di cui al comma 1, lettera f); con atto amministrativo della Giunta, d'intesa con gli enti interessati e previa informazione alle Organizzazioni sindacali, viene approvata la tabella di comparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai rispettivi ordinamenti."

Art. 5

(Modificazioni alla legge regionale 21 luglio 2000, n. 3 concernente "Norme urgenti in materia di personale")

1. All'articolo 6 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3 sono apportate le seguenti modificazioni:

a. il comma 1 è sostituito dal seguente comma:

"1. La disciplina delle mansioni, compresa l'assegnazione alle mansioni superiori, è definita dalla Giunta con atto amministrativo, previa informazione alle Organizzazioni sindacali."

b. il comma 3 è sostituito dal seguente comma:

"3. Ferme restando le responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile stabilite dalle norme vigenti, ai dipendenti si applicano l'articolo 2106 del codice civile e l'articolo 7, commi primo, secondo, terzo, quinto e ottavo della legge 20 maggio 1970, n. 300."

c. il comma 4 è sostituito dal seguente comma:

"4. Qualora il dirigente venga a conoscenza di un fatto che possa dar luogo all'irrogazione di una sanzione disciplinare, diversa dal rimprovero verbale, commesso da un dipendente assegnato alla struttura da lui diretta, lo segnala alla Ripartizione competente in materia di personale per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale informazione al dipendente. Il dirigente della struttura competente in materia di personale contesta in forma scritta l'addebito al dipendente medesimo."

d. il comma 5 è sostituito dal seguente comma:

gefördert. Zu diesem Zweck wird mit Verwaltungsakt des Regionalausschusses – im Einvernehmen mit den betroffenen Körperschaften und nach Mitteilung an die Gewerkschaften – die Vergleichstabelle der in den jeweiligen Personalordnungen vorgesehenen Einstufungsebenen genehmigt.

Art. 5

(Änderungen zum Regionalgesetz vom 21. Juli 2000, Nr. 3 betreffend „Dringende Bestimmungen auf dem Sachgebiet des Personalwesens“)

(1) Im Art. 6 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 werden nachstehende Änderungen vorgenommen:

a. Der Abs. 1 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:

„(1) Der Regionalausschuss setzt – nach Mitteilung an die Gewerkschaften – mit Verwaltungsakt die Regelung der Aufgaben, einschließlich der Zuteilung höherer Aufgaben fest.“

b. Der Abs. 3 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:

„(3) Unbeschadet der zivil-, verwaltungs- und strafrechtlichen Haftung sowie der Rechnungshaftung gemäß den geltenden Bestimmungen finden für die Bediensteten der Art. 2106 des Zivilgesetzbuches und der Art. 7 Abs. 1, 2, 3, 5 und 8 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300 Anwendung.“

c. Der Abs. 4 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:

„(4) Erlangt der Leiter von einer Handlung Kenntnis, die von einem seiner Organisationseinheit zugeteilten Bediensteten begangen wurde, welche die Verhängung einer Disziplinarmaßnahme nach sich ziehen könnte, die nicht in einem mündlichen Tadel besteht, so teilt er dies der für Personalwesen zuständigen Abteilung zwecks Einleitung des Disziplinarverfahrens mit und informiert gleichzeitig den Bediensteten. Der Leiter der für Personalwesen zuständigen Organisationseinheit hält dem Bediensteten die Anschuldigung schriftlich vor“.

d. Der Abs. 5 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:

“5. A seguito della contestazione dell'addebito il dipendente viene sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.”

e. dopo il comma 5 sono aggiunti i seguenti commi:

“6. Quando la sanzione da applicare consiste in un rimprovero verbale provvede il dirigente della struttura cui il dipendente è assegnato; quando consiste in altro addebito provvede il dirigente della struttura competente in materia di personale.

7. La tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, i termini e ulteriori modalità di svolgimento del procedimento disciplinare sono definiti dal contratto collettivo.

8. La contestazione degli addebiti e l'irrogazione delle sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti e degli incaricati di funzioni dirigenziali è effettuata dalla Giunta.

9. La Giunta non autorizza la sottoscrizione dei contratti collettivi che non siano conformi alle disposizioni in materia disciplinare previste dall'articolo 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15 anche per quanto concerne i rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale.”

Art. 6

(Modificazioni alla legge regionale 21 luglio 2000 n. 3 concernente “Norme urgenti in materia di personale”)

1. Dopo l'articolo 7 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, è aggiunto il seguente articolo:

“Art. 8

Organismo indipendente di valutazione e verifica

„(5) Nach der Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens wird die Anhörung des Bediensteten verfügt, damit sich dieser mit dem eventuellen Beistand einer von ihm bevollmächtigten Person oder eines Vertreters der Gewerkschaften, der er angehört oder die von ihm beauftragt wurde, verteidigen kann.“.

e. Nach Abs. 5 werden die nachstehenden Absätze hinzugefügt:

„(6) Besteht die zu verhängende Disziplinarmaßnahme in einem mündlichen Tadel, so fällt sie in die Zuständigkeit des Leiters der Organisationseinheit, welcher der Bedienstete zugeteilt ist. Ist hingegen eine andere Disziplinarmaßnahme vorgesehen, so fällt sie in die Zuständigkeit des Leiters der für Personalwesen zuständigen Organisationseinheit.

(7) Die Art der Übertretungen und der entsprechenden Disziplinarmaßnahmen, die Fristen und die weiteren Modalitäten für die Durchführung des Disziplinarverfahrens werden mit Tarifvertrag festgelegt.

(8) Die Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens und die Verhängung der Disziplinarmaßnahmen gegenüber den Leitern und dem Personal mit Führungsaufgaben steht dem Regionalausschuss zu.

(9) Der Regionalausschuss ermächtigt nicht zur Unterzeichnung der Tarifverträge, die sich nicht den Disziplinarbestimmungen laut Art. 7 des Gesetzes vom 4. März 2009, Nr. 15, auch hinsichtlich des Verhältnisses zwischen Disziplinar- und Strafverfahren, anpassen.“.

Art. 6

(Änderungen zum Regionalgesetz vom 21. Juli 2000, Nr. 3 betreffend „Dringende Bestimmungen auf dem Sachgebiet des Personalwesens“)

(1) Im Regionalgesetz vom 21. Juli 2000, Nr. 3 wird nach dem Art. 7 der nachstehende Artikel hinzugefügt:

„Art. 8

Unabhängiges Bewertungsgremium

1. L'organismo indipendente di valutazione e verifica è nominato dalla Giunta ed è composto da non più di tre membri scelti fra persone di elevata professionalità con specifiche competenze in materia di pubblica amministrazione, che non devono avere interessi di qualsiasi natura in conflitto con le funzioni dell'organismo.

2. La Giunta si avvale dell'organismo per la fissazione dei criteri e delle procedure di valutazione, al fine della verifica della rispondenza dei risultati dell'attività svolta dalla dirigenza alle prescrizioni e agli obiettivi stabiliti dalle disposizioni normative e nei programmi della Giunta, nonché della corretta ed economica gestione delle risorse, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa.

3. La Giunta ha facoltà di provvedere alla valutazione annuale dei dirigenti e degli incaricati di funzioni dirigenziali o di demandare tale attività all'Organismo, il quale predispone una proposta di valutazione.

4. La Giunta può avvalersi dell'organismo in forma consultiva anche nei seguenti casi:

- a) conferimento e rinnovo degli incarichi di preposizione alle strutture ed agli uffici, nonché parere per il rinnovo degli incarichi di cui all'articolo 26 della legge regionale 9 novembre 1983, n. 15;
- b) revoca dell'incarico di direttore d'ufficio di cui all'articolo 26 bis della legge regionale 9 novembre 1983, n. 15, aggiunto dall'articolo 19 della legge regionale 11 giugno 1987, n. 5;
- c) monitoraggio e valutazioni in ordine al sistema dei controlli interni;
- d) organizzazione, attribuzioni e articolazioni delle strutture;
- e) previsione di adeguate procedure per la verifica del grado di soddisfazione dell'utenza.

5. Le funzioni dell'organismo possono essere affidate in tutto o in parte con

(1) Das unabhängige Bewertungsgremium wird vom Regionalausschuss ernannt und besteht aus höchstens drei Mitgliedern, die unter Personen mit großer Fachkenntnis und spezifischen Kompetenzen auf dem Sachgebiet der öffentlichen Verwaltung ausgewählt werden. Sie dürfen keine Interessen jedweder Art haben, die mit den Aufgaben des Gremiums im Konflikt stehen.

(2) Der Regionalausschuss beauftragt genanntes Gremium mit der Festlegung der Bewertungskriterien und -verfahren zwecks Überprüfung der Übereinstimmung der Ergebnisse der von den Leitern durchgeführten Tätigkeit mit den in den Bestimmungen und in den Programmen des Regionalausschusses festgesetzten Vorgaben und Zielen sowie des korrekten und wirtschaftlichen Einsatzes der Mittel, der Unparteilichkeit und der guten Führung der Verwaltung.

(3) Der Regionalausschuss kann die jährliche Bewertung der Leiter und des Personals mit Führungsaufgaben vornehmen oder das Gremium mit der Ausarbeitung eines Bewertungsvorschlags beauftragen.

(4) Der Regionalausschuss kann das Gremium auch in nachstehenden Fällen zur Beratung heranziehen:

- a) Erteilung und Bestätigung der Aufträge zur Leitung der Organisationseinheiten und der Ämter sowie Stellungnahme zur Erneuerung der Aufträge gemäß Art. 26 des Regionalgesetzes vom 9. November 1983, Nr. 15;
- b) Widerruf der Ernennung zum Amtsdirektor gemäß Art. 26-bis des Regionalgesetzes vom 9. November 1983, Nr. 15, eingefügt durch Art. 19 des Regionalgesetzes vom 11. Juni 1987, Nr. 5;
- c) Überwachung und Bewertungen in Bezug auf das System der internen Kontrollen;
- d) Organisation, Befugnisse und Gliederungen der Organisationseinheiten;
- e) Festsetzung geeigneter Verfahren zur Ermittlung der Nutzerzufriedenheit.

(5) Die Aufgaben des Gremiums können gänzlich oder teilweise mittels

convenzioni ad altri enti pubblici o privati particolarmente qualificati nel settore della valutazione o dei controlli.

Art. 7

(Modificazioni alla legge regionale 21 luglio 2000 n. 3 concernente "Norme urgenti in materia di personale")

1. Dopo l'articolo 8 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, è aggiunto il seguente articolo:

"Art. 9

Procedure di valutazione dei dirigenti e dei direttori

1. La valutazione dei dirigenti, degli incaricati di funzioni dirigenziali e dei direttori d'ufficio è effettuata tenendo conto in ogni caso delle direttive impartite, degli obiettivi da perseguire e delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei medesimi.

2. Con propria deliberazione la Giunta definisce, sulla base del parere dell'organismo indipendente di valutazione e verifica, i criteri e la procedura per la valutazione del personale suddetto, prevedendo, in caso di elementi negativi, una fase di contraddittorio con l'interessato. La metodologia di valutazione garantisce in particolare:

- a) la fissazione preventiva degli obiettivi da perseguire e delle attività da realizzare;
- b) le modalità per la verifica del raggiungimento dei risultati.

3. La conferma o la revoca degli incarichi dirigenziali e di direzione d'ufficio, nonché l'attribuzione degli emolumenti connessi alle funzioni, sono collegate alle risultanze della valutazione.

4. In caso di valutazione negativa, la Giunta provvede all'assegnazione del personale con qualifica di dirigente ad altro incarico e, in caso di ulteriore valutazione negativa, alla revoca di questo e

Vereinbarungen anderen öffentlichen oder privaten Körperschaften anvertraut werden, die auf dem Gebiet der Bewertung oder der Kontrollen spezialisiert sind.

Art. 7

(Änderungen zum Regionalgesetz vom 21. Juli 2000, Nr. 3 betreffend „Dringende Bestimmungen auf dem Sachgebiet des Personalwesens“)

(1) Im Regionalgesetz vom 21. Juli 2000, Nr. 3 wird nach dem Art. 8 der nachstehende Artikel hinzugefügt:

„Art. 9

Verfahren zur Bewertung der Leiter und der Amtsdirektoren

(1) Bei der Bewertung der Leiter, des Personals mit Führungsaufgaben und der Amtsdirektoren sind auf jeden Fall die erteilten Anweisungen, die vorgegebenen Ziele und die zugewiesenen menschlichen, finanziellen und technischen Ressourcen zu berücksichtigen, die den genannten Beamten effektiv zur Verfügung gestellt werden.

(2) Der Regionalausschuss legt mit eigenem Beschluss aufgrund der Stellungnahme des unabhängigen Bewertungsgremiums die Kriterien und das Verfahren für die Bewertung des genannten Personals fest. Bei Vorhandensein negativer Elemente ist die Anhörung des betroffenen Bediensteten vorgesehen. Die Bewertungsmethode gewährleistet insbesondere:

- a) die Vorfestlegung der zu erreichenden Ziele und der durchzuführenden Tätigkeiten;
- b) die Modalitäten zur Überprüfung der Erreichung der gesteckten Ziele.

(3) Die Bestätigung oder der Widerruf der Führungsaufträge bzw. der Direktionsaufträge sowie die Zuerkennung der mit den entsprechenden Aufgaben verbundenen Bezüge hängen vom Bewertungsergebnis ab.

(4) Im Falle einer negativen Bewertung erteilt der Regionalausschuss dem als Führungskraft eingestuftem Personal einen anderen Auftrag, der im Falle einer weiteren negativen Bewertung widerrufen wird. Die

conseguentemente alla messa a disposizione per la durata massima di due anni con perdita del trattamento economico accessorio connesso alle funzioni e, nei casi di responsabilità grave e reiterata, al licenziamento. Nel periodo di messa a disposizione il dirigente viene impiegato in compiti di studio e di ricerca nonché in attività di collaborazione tecnica o amministrativa. Al termine del periodo di messa a disposizione la Giunta, in caso di valutazione positiva, procede all'assegnazione di un nuovo incarico. In caso di valutazione negativa definitiva procede invece al licenziamento del dirigente.

Art. 8

(Modificazioni alla legge regionale 21 luglio 2000, n. 3 concernente "Norme urgenti in materia di personale")

1. Dopo l'articolo 9 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, è aggiunto il seguente articolo:

"Art. 10

Contratti di lavoro a tempo determinato

1. La Regione e le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano possono stipulare contratti di lavoro a tempo determinato nei casi e secondo le procedure stabilite dal regolamento previsto dall'articolo 5, comma 5 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3 e nel rispetto delle disposizioni previste dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

2. In materia di violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori si applica l'articolo 36, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

3. Le amministrazioni di cui al comma 1 non possono ricorrere all'utilizzo del medesimo lavoratore, assunto con contratto a tempo determinato, per periodi di servizio superiori a tre anni nell'arco del quinquennio

Führungskraft wird sodann für höchstens zwei Jahre zur Verfügung gestellt, wobei die mit den entsprechenden Aufgaben zusammenhängenden zusätzlichen Besoldungselemente nicht mehr entrichtet werden. Bei grober und wiederholter Pflichtverletzung wird die Führungskraft entlassen. Im Zeitraum der Zurverfügungstellung wird die Führungskraft mit Studien- und Forschungsarbeiten sowie mit der Mitarbeit auf technischer oder verwaltungstechnischer Ebene beauftragt. Nach Ablauf des Zeitraums der Zurverfügungstellung erteilt der Regionalausschuss der Führungskraft im Falle einer positiven Bewertung einen neuen Auftrag, während er sie bei einer endgültigen negativen Bewertung entlässt.

Art. 8

(Änderungen zum Regionalgesetz vom 21. Juli 2000, Nr. 3 betreffend „Dringende Bestimmungen auf dem Sachgebiet des Personalwesens“)

(1) Im Regionalgesetz vom 21. Juli 2000, Nr. 3 wird nach dem Art. 9 der nachstehende Artikel hinzugefügt:

„Art. 10

Verträge mit befristetem Arbeitsverhältnis

(1) Die Region und die Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen können in den Fällen und gemäß den in der Verordnung laut Art. 5 Abs. 5 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 festgesetzten Verfahren, unter Beachtung der im gesetzesvertretenden Dekret vom 6. September 2001, Nr. 368 enthaltenen Bestimmungen Arbeitsverträge mit befristetem Arbeitsverhältnis abschließen.

(2) Bei Verletzung zwingender Vorschriften betreffend die Einstellung oder den Einsatz von Arbeitnehmern findet der Art. 36 Abs. 5 des gesetzesvertretenden Dekretes vom 30. März 2001, Nr. 165 Anwendung.

(3) Die Verwaltungen gemäß Abs. 1 dürfen Arbeitnehmer, die im Fünfjahreszeitraum vor dem Einstellungsdatum für mehr als drei Jahre mit befristetem Arbeitsverhältnis Dienst

precedente la data di assunzione; il limite massimo dei tre anni va riferito ad ogni singola procedura di selezione pubblica o alla medesima attività lavorativa. Tale limite non si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato per la sostituzione di personale assente nonché per i contratti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle funzioni di Segretario e di addetto alle segreterie del Presidente e degli Assessori.

Art. 9

(Modificazioni alla legge regionale 21 luglio 2000, n. 3 concernente "Norme urgenti in materia di personale")

1. Dopo l'articolo 10 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, è aggiunto il seguente articolo:

"Art. 11

Disposizioni in materia di trasparenza delle informazioni sul lavoro pubblico

1. Al fine di garantire la trasparenza delle informazioni circa il funzionamento dell'ente, la Giunta individua i dati da rendere pubblici attraverso gli strumenti di informazione elettronica in uso concernenti gli aspetti dell'organizzazione, quali le strutture organizzative, le loro articolazioni, le relative attribuzioni e assegnazioni, i risultati delle forme di verifica della soddisfazione di cittadini e utenti, i dati relativi alle assenze del personale ed alle retribuzioni dei dipendenti incaricati di funzioni dirigenziali, come risultanti dal contratto collettivo.

Art. 10

(Modificazioni alla legge regionale 9 novembre 1983, n. 15 concernente "Ordinamento degli uffici regionali e norme sullo stato giuridico e trattamento economico del personale" e successive modificazioni)

All'articolo 3 della legge regionale 9 novembre 1983, n. 15, sono apportate le

geleistet haben, nicht beschäftigen. Die Höchstgrenze von drei Jahren gilt für einzelne öffentliche Auswahlverfahren oder dieselbe Arbeitstätigkeit. Genannte Grenze gilt nicht für Arbeitsverhältnisse mit befristetem Arbeitsverhältnis zur Ersetzung von abwesendem Personal sowie für Arbeitsverträge mit befristetem Arbeitsverhältnis zwecks Ausübung der Aufgaben eines Sekretärs bzw. eines dem Sekretariat des Präsidenten bzw. der Assessoren zugewiesenen Bediensteten.

Art. 9

(Änderungen zum Regionalgesetz vom 21. Juli 2000, Nr. 3 betreffend „Dringende Bestimmungen auf dem Sachgebiet des Personalwesens“)

(1) Im Regionalgesetz vom 21. Juli 2000, Nr. 3 wird nach dem Art. 10 der nachstehende Artikel hinzugefügt:

„Art. 11

Bestimmungen betreffend die Transparenz der Informationen über den öffentlichen Dienst

(1) Zur Gewährleistung der Transparenz der Informationen über die Tätigkeit der Körperschaft bestimmt der Regionalausschuss die über die verfügbaren elektronischen Informationskanäle zu veröffentlichenden Daten betreffend Aspekte der Organisation, wie die Organisationseinheiten und deren Ämter, die entsprechenden Zuständigkeitsbereiche und die zugewiesenen Ressourcen, den bei den Bürgern und Nutzern festgestellten Zufriedenheitsgrad, die Daten über die Abwesenheiten des Personals und über die Gehälter des Personals mit Führungsaufgaben gemäß dem Tarifvertrag.“.

Art. 10

(Änderungen zum Regionalgesetz vom 9. November 1983, Nr. 15 betreffend „Ordnung der Ämter der Region und Bestimmungen über die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung des Personals“ mit seinen späteren Änderungen)

Im Art. 3 des Regionalgesetzes vom 9. November 1983, Nr. 15 werden

seguenti modificazioni:

- a. al comma 1, lettera b) sono soppresse le seguenti parole: "in materia di ordinamento degli uffici e di stato giuridico e trattamento economico del personale";
- b. al comma 1, lettera c) sono soppresse le seguenti parole: "in materia di uffici e personale";
- c. la lettera e) del comma 1 è soppressa.

Art. 11

(Modificazioni alla legge regionale 9 novembre 1983, n. 15 concernente "Ordinamento degli uffici regionali e norme sullo stato giuridico e trattamento economico del personale" e successive modificazioni)

All'articolo 4 della legge regionale 9 novembre 1983, n. 15, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a. al comma 2, sono soppresse le seguenti parole: "in materia di contratti";
- b. il comma 3 è soppresso.

Art. 12

(Modifiche alla legge regionale 9 novembre 1983, n. 15 concernente "Ordinamento degli uffici regionali e norme sullo stato giuridico e trattamento economico del personale" e successive modificazioni)

All'articolo 7 della legge regionale 9 novembre 1983, n. 15, come sostituito dall'articolo 2 della legge regionale 11 giugno 1987, n. 5 sono apportate le seguenti modificazioni:

- a. il comma 1 è sostituito dal seguente comma:

"1. La Segreteria della Giunta regionale assicura il supporto all'attività del Presidente e della Giunta nel definire gli indirizzi e gli obiettivi generali nonché il collegamento ed il coordinamento delle strutture dirigenziali sottordinate e la verifica di progetti ed iniziative che coinvolgono più strutture."

nachstehende Änderungen vorgenommen:

- a. Im Abs. 1 Buchst. b) werden die Worte : „auf dem Sachgebiet der Ämterordnung und der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung des Personals“ gestrichen;
- b. Im Abs. 1 Buchst. c) werden die Worte : „auf dem Gebiet der Ämter und des Personals“ gestrichen;
- c. Im Abs. 1 wird der Buchst. e) gestrichen.

Art. 11

(Änderungen zum Regionalgesetz vom 9. November 1983, Nr. 15 betreffend „Ordnung der Ämter der Region und Bestimmungen über die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung des Personals“ mit seinen späteren Änderungen)

Im Art. 4 des Regionalgesetzes vom 9. November 1983, Nr. 15 werden nachstehende Änderungen vorgenommen:

- a. Im Abs. 2 werden die Worte „im Zusammenhang mit dem Abschluß von Verträgen“ gestrichen;
- b. Der Abs. 3 wird aufgehoben.

Art. 12

(Änderungen zum Regionalgesetz vom 9. November 1983, Nr. 15 betreffend „Ordnung der Ämter der Region und Bestimmungen über die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung des Personals“ mit seinen späteren Änderungen)

Der Art. 7 des Regionalgesetzes vom 9. November 1983, Nr. 15, ersetzt durch Art. 2 des Regionalgesetzes vom 11. Juni 1987, Nr. 5, wird wie folgt geändert:

- a. Der Abs. 1 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:

„(1) Das Sekretariat des Regionalausschusses unterstützt den Präsidenten und den Regionalausschuss bei der Bestimmung der allgemeinen Richtlinien und Zielsetzungen, pflegt die Zusammenarbeit zwischen den unterstellten Abteilungen sowie deren Koordinierung und überprüft die Projekte und Initiativen, an denen mehrere Organisationseinheiten

b. il comma 2 è sostituito dal seguente comma:

“2. Alla Segreteria della Giunta regionale è preposto il Segretario della Giunta.”

Art. 13

(Modificazioni alla legge regionale 9 novembre 1983, n. 15 concernente “Ordinamento degli uffici regionali e norme sullo stato giuridico e trattamento economico del personale” e successive modificazioni)

All'articolo 13 della legge regionale 9 novembre 1983, n. 15, come sostituito dall'articolo 8 della legge regionale 11 giugno 1987, n. 5 sono apportate le seguenti modificazioni:

a. il comma 8 è sostituito dal seguente comma:

“8. Il dirigente fissa gli obiettivi agli uffici in base alla relativa competenza e dispone in ordine alla valutazione dei direttori degli uffici rientranti nella struttura diretta e del personale assegnato, anche al fine dell'attribuzione del trattamento economico accessorio connesso nel rispetto dei contratti collettivi.”

b. il comma 9 è sostituito dal seguente comma:

“9. Annualmente il dirigente presenta alla Giunta una relazione nella quale viene illustrata l'attività amministrativa della struttura di competenza, il grado di coerenza tra gli indirizzi assegnati, le ragioni degli scostamenti eventualmente registrati e le misure adottate, o che si intendono adottare, per porvi rimedio.”

Art. 14

(Modificazioni alla legge regionale 9 novembre 1983, n. 15 concernente “Ordinamento degli uffici regionali e norme sullo stato giuridico e trattamento economico del personale” e successive modificazioni)

All'articolo 14 della legge regionale 9 novembre 1983, n. 15, come sostituito dall'articolo 10 della legge regionale 11

beteiligt sind.“.

b. Der Abs. 2 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:

„(2) Das Sekretariat des Regionalausschusses wird vom Sekretär des Regionalausschusses geleitet.“.

Art. 13

(Änderungen zum Regionalgesetz vom 9. November 1983, Nr. 15 betreffend „Ordnung der Ämter der Region und Bestimmungen über die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung des Personals“ mit seinen späteren Änderungen)

Der Art. 13 des Regionalgesetzes vom 9. November 1983, Nr. 15, ersetzt durch Art. 8 des Regionalgesetzes vom 11. Juni 1987, Nr. 5, wird wie folgt geändert:

a. Der Abs. 8 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:

„(8) Der Leiter setzt die Ziele der Ämter aufgrund des jeweiligen Zuständigkeitsbereiches fest und entscheidet über die Bewertung der Amtsdirektoren sowie des Personals seiner Organisationseinheit, auch zwecks Zuerkennung der entsprechenden zusätzlichen Besoldungselemente unter Beachtung der Tarifverträge.“.

b. Der Abs. 9 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:

„(9) Der Leiter unterbreitet dem Regionalausschuss jedes Jahr einen Bericht über die Verwaltungstätigkeit der jeweiligen Organisationseinheit, die Übereinstimmung mit den erteilten Richtlinien, die Gründe für die eventuell festgestellten Abweichungen und die zu deren Behebung erlassenen oder zu erlassenden Maßnahmen.“.

Art. 14

(Änderungen zum Regionalgesetz vom 9. November 1983, Nr. 15 betreffend „Ordnung der Ämter der Region und Bestimmungen über die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung des Personals“ mit seinen späteren Änderungen)

Der Art. 14 des Regionalgesetzes vom 9. November 1983, Nr. 15, ersetzt durch Art. 10 des Regionalgesetzes vom 11. Juni 1987,

giugno 1987, n. 5 sono apportate le seguenti modificazioni:

a. il terzo periodo del comma 1 è sostituito dal seguente periodo:

“Provvede alla firma degli atti connessi all’attività dell’ufficio, salvo quelli che per spesa o tipologia sono riservati con atto a contenuto generale alle funzioni del dirigente.”

b. il comma 4 è sostituito dal seguente comma:

“4. Risponde al dirigente competente dell’andamento dell’ufficio e presenta annualmente allo stesso una relazione sull’attività svolta. Dispone in ordine alla valutazione del personale assegnato all’ufficio anche al fine dell’attribuzione del trattamento economico accessorio connesso nel rispetto dei contratti collettivi.”

Art. 15

(Modificazioni alla legge regionale 9 novembre 1983, n. 15 concernente “Ordinamento degli uffici regionali e norme sullo stato giuridico e trattamento economico del personale” e successive modificazioni)

All’articolo 18 della legge regionale 9 novembre 1983, n. 15, come sostituito dall’articolo 14 della legge regionale 11 giugno 1987, n. 5 sono apportate le seguenti modificazioni:

a. il comma 5 è sostituito dal seguente comma:

“5. Oltre al personale necessario a garantire la funzionalità all’ufficio stampa possono essere assegnati fino ad un massimo di due giornalisti iscritti all’albo nazionale, assunti anche dall’esterno con contratto a tempo determinato di durata non superiore a quella della Giunta in carica e con attribuzione del trattamento giuridico ed economico del contratto nazionale giornalisti; per il trattamento di missione e di bilinguismo si applicano le disposizioni del contratto collettivo dell’area dirigenziale.”

Nr. 5, wird wie folgt geändert:

a. Im Abs. 1 wird der dritte Satz durch nachstehenden Satz ersetzt:

„Er unterzeichnet die mit der Tätigkeit des Amtes zusammenhängenden Akte, mit Ausnahme derjenigen, die aufgrund der verbundenen Kosten oder ihrer Art dem Leiter mit einem Akt allgemeinen Inhalts vorbehalten sind.“.

b. Der Abs. 4 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:

„(4) Er ist vor dem zuständigen Leiter für die Tätigkeit des Amtes verantwortlich und unterbreitet demselben jedes Jahr einen Bericht über die durchgeführte Tätigkeit. Er entscheidet über die Bewertung des dem Amt zugeteilten Personals, auch zwecks Zuerkennung der entsprechenden zusätzlichen Besoldungselemente unter Beachtung der Tarifverträge.“.

Art. 15

(Änderungen zum Regionalgesetz vom 9. November 1983, Nr. 15 betreffend „Ordnung der Ämter der Region und Bestimmungen über die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung des Personals“ mit seinen späteren Änderungen)

Der Art. 18 des Regionalgesetzes vom 9. November 1983, Nr. 15, ersetzt durch Art. 14 des Regionalgesetzes vom 11. Juni 1987, Nr. 5, wird wie folgt geändert:

a. Der Abs. 5 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:

„(5) Dem Presseamt können außer dem für die Funktionsfähigkeit des Amtes erforderlichen Personal höchstens zwei im gesamtstaatlichen Verzeichnis eingetragene auch verwaltungsexterne Journalisten zugeteilt werden, die mit befristeten Vertrag für einen die Amtsperiode des Regionalausschusses nicht überschreitenden Zeitraum mit Zuerkennung der rechtlichen und wirtschaftlichen Stellung gemäß dem gesamtstaatlichen Journalistenvertrag einzustellen sind; für die Außendienstvergütung und die Zweisprachigkeitszulage gelten die Bestimmungen des Tarifvertrags für Führungskräfte.“.

Art. 16

(Modificazioni alla legge regionale 9 novembre 1983, n. 15 concernente "Ordinamento degli uffici regionali e norme sullo stato giuridico e trattamento economico del personale" e successive modificazioni)

All'articolo 24 della legge regionale 9 novembre 1983, n. 15, come sostituito dall'articolo 17 della legge regionale 11 giugno 1987, n. 5, modificato dall'articolo 3 della legge regionale 6 dicembre 1993, n. 22 e dall'articolo 8 della legge regionale 15 luglio 2009, n. 5 sono apportate le seguenti modificazioni:

a. il comma 4 è sostituito dal seguente comma:

"4. La qualifica di dirigente è conferita a seguito di concorsi pubblici per esami o per titoli ed esami o, in relazione alle caratteristiche dei posti da ricoprire e comunque nella misura non superiore al 50% dei posti complessivi, a seguito di concorsi per titoli riservati agli iscritti all'albo degli idonei alle funzioni dirigenziali."

b. il comma 6 è sostituito dal seguente comma:

"6. Con regolamento la Giunta definisce, nei limiti di cui al comma 4, le ipotesi di ricorso alle diverse procedure concorsuali, le tipologie delle prove e le modalità di svolgimento degli esami, nonché i criteri di valutazione dei titoli."

Art. 17

Norme finali e transitorie

1. Le denominazioni maschili utilizzate nella presente legge per motivi linguistici sono da considerarsi valide per entrambi i generi.

2. I riferimenti della legge regionale ad organi e strutture della Regione si intendono operati, per quanto concerne le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano, con riferimento ad organi e strutture competenti

Art. 16

(Änderungen zum Regionalgesetz vom 9. November 1983, Nr. 15 betreffend „Ordnung der Ämter der Region und Bestimmungen über die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung des Personals“ mit seinen späteren Änderungen)

Der Art. 24 des Regionalgesetzes vom 9. November 1983, Nr. 15, ersetzt durch Art. 17 des Regionalgesetzes vom 11. Juni 1987, Nr. 5, geändert durch Art. 3 des Regionalgesetzes vom 6. Dezember 1993, Nr. 22 und durch Art. 8 des Regionalgesetzes vom 15. Juli 2009, Nr. 5, wird wie folgt geändert:

a. Der Abs. 4 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:

„(4) Der Führungsrang wird infolge von öffentlichen Wettbewerben nach Prüfungen oder nach Prüfungen und Bewertungsunterlagen bzw. – je nach den Merkmalen der zu besetzenden Stellen und auf jeden Fall im Ausmaß von höchstens 50 Prozent der Gesamtanzahl der Stellen – von Wettbewerben nach Bewertungsunterlagen für die im Verzeichnis der Geeigneten zur Übernahme von Führungsaufgaben eingetragenen Bediensteten erteilt.“

b. Der Abs. 6 wird durch nachstehenden Absatz ersetzt:

„(6) Der Regionalausschuss legt mit Verordnung – in den Grenzen laut Abs. 4 – die verschiedenen möglichen Wettbewerbsverfahren, die Prüfungen und deren Durchführungsmodalitäten sowie die Kriterien für die Bewertung der Unterlagen fest.“

Art. 17

Schluss-und Übergangsbestimmungen

(1) Die in diesem Gesetz aus sprachlichen Gründen verwendete männliche Form bezieht sich auf beide Geschlechter.

(2) Die in diesem Regionalgesetz enthaltenen Verweise auf Organe und Organisationseinheiten der Region sind für die Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen mit Bezug auf die laut den jeweiligen

in base ai rispettivi ordinamenti.

3. In prima applicazione il triennio di riferimento, di cui all'articolo 5, comma 5 ter della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, aggiunto dalla lettera b) del comma 1 dell'articolo 4 della presente legge, è quello dal 1. gennaio 2008 al 31 dicembre 2010.

4. Fino all'adozione dell'atto di cui all'articolo 6, comma 1 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, come sostituito dalla lettera a) del comma 1 dell'articolo 5 della presente legge, si applicano le disposizioni del contratto collettivo.

5. Fino all'emanazione del regolamento di cui all'articolo 10, comma 1 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, inserito dall'articolo 8 della presente legge, si applicano le disposizioni del contratto collettivo.

Art. 18 *Abrogazione di norme*

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a. il comma 3, dell'articolo 3 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3
- b. il comma 10 dell'articolo 13 della legge regionale 9 novembre 1983, n. 15 come sostituito dall'articolo 8 della legge regionale 11 giugno 1987, n. 5
- c. i commi 6, 7 e 8 dell'articolo 18 della legge regionale 9 novembre 1983, n. 15 come sostituito dall'articolo 14 della legge regionale 11 giugno 1987, n. 5

Art. 19 *Testo coordinato*

1. Il Presidente della Regione è autorizzato a riunire e coordinare, con proprio decreto, previa deliberazione della Giunta regionale, le disposizioni della presente legge con quelle contenute nelle leggi regionali 7 settembre 1958 n. 23, 28 ottobre 1960 n. 17, 25 luglio 1962 n. 13, 26 agosto 1968 n. 20, 23 novembre 1979 n. 5, 9 novembre 1983 n. 15, 11 giugno 1987 n. 5, 20 novembre 1988 n. 26, 21 febbraio 1991 n. 5, 2 maggio 1993 n. 9, 6 dicembre 1993 n. 22, 28 aprile 1995 n. 3, 21 luglio 2000 n. 3,

Ordinungen zuständigen Organe und Organisationseinheiten zu verstehen.

(3) Bei der Erstanwendung entspricht der Dreijahreszeitraum gemäß Art. 5 Abs. 5-ter des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3, eingefügt durch Art. 4 Abs. 1 Buchst. b) dieses Gesetzes, dem Zeitraum vom 1. Jänner 2008 bis 31. Dezember 2010.

(4) Bis zum Erlass des Verwaltungsaktes gemäß Art. 6 Abs. 1 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3, ersetzt durch Art. 5 Abs. 1 Buchst. a) dieses Gesetzes, finden die im Tarifvertrag enthaltenen Bestimmungen Anwendung.

(5) Bis zum Erlass der Verordnung gemäß Art. 10 Abs. 1 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3, hinzugefügt durch Art. 8 dieses Gesetzes, finden die im Tarifvertrag enthaltenen Bestimmungen Anwendung.

Art. 18 *Aufhebung von Bestimmungen*

(1) Nachstehende Bestimmungen werden aufgehoben:

- a. Art. 3 Abs. 3 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3;
- b. Art. 13 Abs. 10 des Regionalgesetzes vom 9. November 1983, Nr. 15, ersetzt durch Art. 8 des Regionalgesetzes vom 11. Juni 1987, Nr. 5;
- c. Art. 18 Abs. 6, 7 und 8 des Regionalgesetzes vom 9. November 1983, Nr. 15, ersetzt durch Art. 14 des Regionalgesetzes vom 11. Juni 1987, Nr. 5.

Art. 19 *Koordinierter Text*

(1) Der Präsident der Region ist ermächtigt, mit eigenem Dekret nach Erlass des entsprechenden Beschlusses des Regionalausschusses die in diesem Gesetz enthaltenen Bestimmungen mit den Bestimmungen der Regionalgesetze vom 7. September 1958, Nr. 23, vom 28. Oktober 1960, Nr. 17, vom 25. Juli 1962, Nr. 13, vom 26. August 1968, Nr. 20, vom 23. November 1979, Nr. 5, vom 9. November 1983, Nr. 15, vom 11. Juni 1987, Nr. 5, vom 20. November 1988, Nr. 26, vom 21. Februar 1991, Nr. 5,

15 luglio 2009, n. 5.”

vom 2. Mai 1993, Nr. 9, vom 6. Dezember 1993, Nr. 22, vom 28. April 1995, Nr. 3, vom 21. Juli 2000, Nr. 3 und vom 15. Juli 2009, Nr. 5 zu sammeln und zu koordinieren.