



UNIONE EUROPEA  
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione Economica



# RI.CO

## Sostegno a regioni ed enti locali nell'attuazione delle riforme costituzionali

PON Governance  
e Assistenza Tecnica  
2007-2013

Formez<sub>PA</sub>

# **PROGETTO**

## **SOSTEGNO A REGIONI ED ENTI LOCALI NELL'ATTUAZIONE DELLE RIFORME COSTITUZIONALI**

Convenzione tra Presidenza del Consiglio dei Ministri –  
Dipartimento della Funzione Pubblica e il Formez – Centro  
di Formazione Studi

### **REGIONE CAMPANIA**

#### **STATO DI APPLICAZIONE DELLA RIFORMA DEL TITOLO V DELLA COSTITUZIONE IN TEMA DI LAVORO PUBBLICO**

*A cura di* **Ilaria Ambrogini**

## **IN SINTESI**

Dall'esame della documentazione acquisita risulta una strategia complessiva diretta a sfruttare le opportunità offerte dal quadro normativo nazionale per introdurre, nell'Ente, disposizioni normative e negoziali atte a promuovere una nuova cultura gestionale, orientata alla programmazione e alla gestione per obiettivi, per valorizzare al meglio le risorse in funzione del ruolo istituzionale che la Regione Campania è chiamata a svolgere nel mutato contesto istituzionale.

Permangono, tuttavia, specialmente negli ambiti in cui la normazione interna potrebbe essere più incisiva in relazione all'autonomia organizzativa costituzionalmente riconosciuta alle Regioni, alcune criticità, ovvero potenzialità di intervento normativo non espresse (assenza di disciplina specifica sul procedimento di conferimento e revoca degli incarichi e sulla responsabilità dirigenziale, mancata previsione della vice dirigenza, adozione di un regolamento sugli accessi che ampiamente ricalca i meccanismi di selezione previsti dal D.P.R. n. 487/1994). Tale circostanza è imputabile, si ritiene, al fatto che le disposizioni statutarie e la legge regionale che disciplinano l'ordinamento amministrativo della Regione sono stati approvati anteriormente all'emanazione del D.Lgs. n. 29/1993 e, pur presentando indubbi aspetti di innovatività, non recepiscono il complesso degli orientamenti che la giurisprudenza - specie della Corte Costituzionale - e la dottrina di settore hanno elaborato successivamente alla legge costituzionale n. 3/2001, di modifica del Titolo V della Costituzione, finendo così per condizionare in senso limitativo le altre fonti di regolazione adottate nell'Ente (Regolamenti e contrattazione collettiva decentrata integrativa). A ben vedere, tuttavia, il fenomeno riscontrato è generalmente diffuso nelle Regioni esaminate, anche in considerazione del fatto che, più volte, non risultano pienamente rispettati o chiaramente delimitati gli ambiti di competenza della legislazione nazionale rispetto alle altre fonti normative e alla contrattazione collettiva e, conseguentemente, si determina un'incertezza in ordine all'effettiva portata del potere di normazione locale e ai suoi limiti, spesso aggravata dall'andamento ondivago degli orientamenti della giurisprudenza, con effetti negativi sull'azione degli operatori pubblici che si trovano a tradurre in un rinnovato assetto istituzionale i principi che orientano la riforma del Titolo V della Costituzione.

## **1. DISCIPLINA DEL LAVORO PUBBLICO**

La Regione Campania trova, ad oggi, le regole fondamentali del proprio assetto ordinamentale nello Statuto, approvato con legge n. 348 del 22 maggio 1971.

L'ordinamento amministrativo della Regione è invece, al momento, disciplinato dalla L.R. n. 11/1991, anche se è in atto un processo di complessiva revisione di tale ordinamento (disegno di legge di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 54 del 27 ottobre 2001).

Le disposizioni attualmente vigenti sono state dunque elaborate antecedentemente all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 29/1993 e alla successiva revisione, operata in particolare dal D.Lgs. n. 80/1998, della disciplina introdotta da tale decreto per l'organizzazione degli uffici pubblici.

Ora, la prima stesura del D.Lgs. n. 29/1993 prospettava un assetto organizzativo degli uffici di natura essenzialmente gerarchica, di derivazione ministeriale, che veniva prospettato come modello estensibile anche alle Regioni (originario disposto dell'art. 27 del citato D.Lgs. n. 29/1993). Solo con la successiva evoluzione dell'ordinamento si è finalmente attenuato, per le Regioni a Statuto ordinario e speciale, il vincolo di adeguamento alle disposizioni del D.Lgs. n. 29/1993 (si veda: D.Lgs. n. 470/1993 e Corte Costituzionale n. 383/1994) e, con il D.Lgs. n. 80/1998, si è infine proposto un modello organizzativo delle Amministrazioni pubbliche di tipo dipartimentale, atto a privilegiare, rispetto al preesistente modello gerarchico, il coordinamento funzionale e il perseguimento degli obiettivi e dei risultati.

In rapporto al quadro di evoluzione dell'ordinamento appena sinteticamente richiamato, preme rilevare che, se pure le norme di organizzazione della Regione Campania precedono e, quindi, non recepiscono il disegno di riforma voluto dal legislatore degli anni '90, nondimeno rivelano contenuti che già, in una certa misura, anticipano i principi su cui si fonda il D.Lgs. n. 29/1993. Difatti la L.R. n. 11/1991 prevede che le strutture organizzative della Giunta regionale si articolano, secondo un modello dipartimentale, in Settori, Servizi e Sezioni (unità operative complesse), inserite in aree generali di coordinamento comprendenti materie omogenee ed interdipendenti. Il ruolo degli organi politici rispetto alla struttura gestionale è definito in termini di indirizzo politico e di controllo sul grado di realizzazione dei risultati dell'azione amministrativa. Si prevedono, inoltre, oltre alle tradizionali strutture di linea, posizioni di staff per lo svolgimento di compiti di studio, di ricerca, di elaborazione complessa, nonché ispettivi e di controllo e di assistenza tecnica/giuridica, in relazione all'attuazione dei programmi e progetti speciali relativi ai piani regionali di sviluppo. Sono poi previste forme di coordinamento e di integrazione funzionale tra i vari livelli della struttura e la possibilità di costituire, in via temporanea, gruppi di lavoro a carattere interdisciplinare per progetti di intervento e di studio di carattere straordinario.

In materia di organizzazione degli uffici, si ricorda che l'art. 123, comma 1, della Costituzione demanda agli Statuti regionali la determinazione dei "principi fondamentali di organizzazione e funzionamento" e la stessa giurisprudenza costituzionale non pone in discussione la piena potestà delle Regioni di legiferare su ordinamento e organizzazione

dei propri apparati amministrativi. Ne deriva che, in tale ambito, le Regioni dispongono di ampie opportunità di intervento per la disciplina dell'ordinamento degli uffici, pur nell'osservanza dei principi generali che il legislatore statale fissa all'art. 2 del D.Lgs. n. 165/01.

Tali opportunità di autonomo intervento normativo sono colte appieno nel già citato disegno di legge sulla riorganizzazione della Regione Campania, che introduce una più netta e innovativa distinzione dei ruoli tra politica e gestione, rafforzando la distinzione fra funzioni di indirizzo e controllo, che competono agli organi politici e funzioni di gestione e di concreta realizzazione degli obiettivi, di competenza della dirigenza. Inoltre, rispetto alla situazione attuale, con la revisione dell'assetto organizzativo delineata dal disegno di legge si concede maggior spazio a modalità organizzative flessibili, tali da consentire il puntuale adeguamento della struttura alle politiche e agli obiettivi e si favoriscono ulteriormente i meccanismi di coordinamento e integrazione tra i livelli di governo e la direzione, nonché tra le strutture interne della Regione (articolazione per Direzioni generali, creazione di strutture di progetto anche per obiettivi interfunzionali, istituzione di un comitato di coordinamento tra Direzioni generali, introduzione delle Conferenze interne di servizi).

Quanto alla disciplina dei profili attinenti alla titolarità degli incarichi dirigenziali adottata dalla Regione Campania, si ritiene che la stessa sia, ad oggi, ampiamente condizionata dal fatto che è tuttora in atto, come già ricordato, il processo di complessiva revisione dell'ordinamento amministrativo regionale.

Tale circostanza è, del resto, espressamente richiamata nella disposizione del C.C.D.I. del personale dell'area dirigenziale, stipulato il 22 marzo 2000, che disciplina i criteri generali per la distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione dirigenziale. Con riferimento alla fase di transizione verso il nuovo assetto organizzativo e funzionale, i valori della retribuzione di posizione connessa alle responsabilità dirigenziali sono quindi ancorati alla collocazione degli incarichi nei vari livelli della vigente struttura organizzativa, senza ricorrere ai metodi di pesatura generalmente applicati per la dirigenza.

Positivamente si rileva che il sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali è incentrato, in linea con gli attuali orientamenti applicativi in materia, su un modello di gestione per obiettivi. La metodologia prevede il coinvolgimento del Nucleo di Valutazione e attua un sistema integrato che apprezza sia il livello di conseguimento dei risultati nell'attività svolta, previa determinazione degli obiettivi annuali di lavoro, sia i comportamenti organizzativi che hanno caratterizzato le suddette prestazioni. Dalla valutazione analitica dei risultati conseguiti e dei comportamenti organizzativi adottati deriva una valutazione complessiva e di sintesi della prestazione individuale annuale del dirigente.

Rispetto alla normativa nazionale, non è stata adottata una regolamentazione specifica dei procedimenti di conferimento e revoca degli incarichi della dirigenza, disposti con provvedimento della Giunta regionale, nonché per l'accertamento delle responsabilità dirigenziali. Probabilmente, anche in questo caso, la revisione in atto dell'assetto organizzativo regionale induce a rimandare l'adozione di uno specifico regime di regolamentazione per quegli istituti la cui disciplina è in ampia misura condizionata dal concreto assetto delle strutture e dei ruoli dirigenziali dell'Ente.

Indubbiamente su questi ambiti di intervento pesa anche l'incertezza interpretativa che ingenera il particolare assetto del rapporto di lavoro dirigenziale, per il quale, sul piano normativo, coesistono la pubblicizzazione dell'incarico e la privatizzazione della gestione del rapporto, che implicano distinti livelli di responsabilità, quella dirigenziale in senso stretto, disciplinata dalla legge (art. 21 del D.Lgs. n.165/01) e quella riferita al rapporto di lavoro (art. 27 del relativo C.C.N.L. del 10 aprile 1996).

Analogamente, la mancata previsione nell'ordinamento della Regione Campania della vice dirigenza si ritiene sia ascrivibile al fatto che il vigente assetto organizzativo consente forme di coordinamento e di integrazione funzionale abbastanza strutturate, mentre le opportunità che tale istituto offre, in termini gestionali, possono essere sfruttate appieno in un assetto organizzativo caratterizzato da un elevato grado di flessibilità funzionale.

Ancora una volta si osserva, tuttavia, che il disegno di legge sulla riorganizzazione della Regione disciplina in maniera sistematica il rapporto di lavoro, le attribuzioni e le responsabilità della dirigenza, mantenendo una coerenza di principio con le analoghe previsioni del D.Lgs. n. 165/2001, ma introducendo gli elementi necessari per rispondere alle specificità dell'ordinamento della Regione (si veda, sul punto, Corte Costituzionale n. 2/2004).

In particolare, si segnala che nel disegno di riforma è demandata alla contrattazione individuale l'individuazione dell'oggetto, degli obiettivi da conseguire, della durata dell'incarico dirigenziale e il corrispondente trattamento economico. Si prevedono, inoltre, modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali differenziate a seconda del loro livello: quelli dei dirigenti preposti alle Direzioni Generali sono conferiti con atto del Presidente, previa deliberazione della Giunta, gli altri sono conferiti (o modificati) dai dirigenti preposti alle Direzioni Generali, sentito l'Assessore competente e d'intesa con l'Assessore all'organizzazione e al personale. Un particolare meccanismo opera per la revoca degli incarichi dirigenziali, in quanto la necessità dell'atto motivato è derogata, limitatamente agli incarichi della dirigenza "apicale", nei primi sei mesi dall'insediamento della Giunta.

Prima di esaminare la disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente specificamente adottata dalla Regione Campania, è opportuno premettere un breve cenno di trattazione dei possibili ambiti di intervento normativo delle Regioni sul rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica Amministrazione. Il tratto caratterizzante

l'intervento normativo operato con il D.Lgs. n. 29/1993 consiste nell'aver introdotto un diverso regime, nell'ambito delle fonti che regolano il lavoro pubblico, tra organizzazione amministrativa, mantenuta nell'ambito del regime pubblicistico e gestione del rapporto di lavoro, attratta invece nella sfera del diritto privato. L'area di intervento delle norme privatistiche è stata ulteriormente ampliata con il successivo D.Lgs. n. 80/1998 che, nell'ambito dell'organizzazione amministrativa, distingue gli atti di macro organizzazione, con i quali gli Enti autonomamente e con fonti di natura pubblicistica definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, individuando gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi, dalle misure di micro organizzazione, con le quali, nel rispetto delle previsioni di legge e degli atti organizzativi a valenza generale adottati dall'Ente, gli organi gestionali assumono le determinazioni inerenti l'organizzazione degli uffici e la gestione dei rapporti di lavoro, esercitando la capacità e i poteri del privato datore di lavoro (art.5, comma 2, del D.lgs. n.165/2001).

Tale assetto delle fonti di disciplina del lavoro pubblico ha inciso profondamente sul riparto delle competenze normative tra Stato e Regioni: difatti, la dottrina prevalente interpreta l'ambito di intervento riferito all'"ordinamento civile" - riservato dall'art. 117, secondo comma, lettera l) della Costituzione alla potestà legislativa esclusiva dello Stato - riconducendo al livello nazionale la competenza a disciplinare il rapporto di lavoro del personale pubblico, in relazione all'intervenuta assimilazione del rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica Amministrazione al lavoro privato. In realtà, anche seguendo questa tesi, la giurisprudenza costituzionale non pare escludere la possibilità delle Regioni di intervenire indirettamente sui rapporti di diritto privato e/o di modulare e adattare le regole privatistiche in relazione alla disciplina dei rapporti amministrativi, purché si intervenga nel rispetto di un principio di ragionevolezza.

È evidente che l'individuazione dei possibili ambiti di intervento è oltre modo complessa e le incertezze che vi si riconnettono costituiscono, senz'altro, un forte limite per gli interventi di regolazione della materia da parte delle Regioni.

Quanto agli aspetti del rapporto di lavoro del personale non dirigente disciplinati dalla Regione Campania, si osserva quanto di seguito esposto.

Con riferimento alla disciplina riferita alle incompatibilità e al cumulo di impieghi, in relazione al disposto dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, un riferimento esplicito è contenuto nel contesto della disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito del documento di concertazione che regola, tra l'altro, l'area delle posizioni organizzative. In tale contesto, si individuano le attività che, in ragione delle possibile interferenza con i compiti istituzionali, sono precluse ai dipendenti regionali: peraltro, tali disposizioni non risultano recepite in uno specifico atto di regolazione adottato dall'Ente.

Per quanto attiene ai percorsi di sviluppo di carriera, in relazione alla previsione dell'art. 4, commi 1 e 2, del C.C.N.L. del 31 marzo 1999, il regolamento in materia di accesso agli impieghi della Regione Campania, approvato con deliberazione della Giunta regionale n.

6131 del 13 dicembre 2002, disciplina tanto le procedure di progressione verticale nel sistema di classificazione (art. 9), che i concorsi interni per i profili professionali caratterizzati da esperienza professionale acquisibile esclusivamente dall'interno dell'Ente (art. 8). In entrambi i casi il meccanismo selettivo è formulato secondo le stesse logiche che presidiano l'accesso dall'esterno, prevedendosi, in analogia con le disposizioni del D.P.R. n. 487/1994, procedure selettive articolate per esami, per titoli ed esami o per soli titoli. In merito si osserva che costituisce orientamento ormai consolidato in giurisprudenza che le procedure di progressione intercategoriale non possono considerarsi come atto di gestione del rapporto di lavoro, costituendo a tutti gli effetti un sistema di accesso al lavoro pubblico. Ora, dal momento che nella disciplina delle procedure riferite ai sistemi di accesso le Regioni possono beneficiare di un'ampia autonomia, costituisce buona pratica che le stesse esercitino il proprio potere di autoregolamentazione, specialmente con riferimento alle procedure selettive di sviluppo professionale del personale interno, introducendo forme di selezione che adeguatamente valorizzino, oltre al patrimonio di conoscenza ed esperienza del candidato, anche i profili strettamente attitudinali e motivazionali a ricoprire la posizione di lavoro.

Si ha comunque motivo di ritenere che il potere di autoregolamentazione in materia sia esercitato dagli Enti con una certa cautela anche in relazione a vicende quali quella che ha interessato la materia dello sviluppo professionale interno del personale, in cui la Corte di Cassazione, che pure aveva sostenuto l'inerenza di tali percorsi alla gestione del rapporto di lavoro pubblico, ha poi mutato radicalmente il proprio orientamento, assimilando tali processi alle procedure di accesso dall'esterno all'impiego nella pubblica Amministrazione, sostanzialmente recependo le posizioni espresse dalla Corte Costituzionale in materia.

Per quanto invece attiene al sistema di progressione economica infracategoriale, lo stesso è modulato sulla base dei criteri definiti dall'art. 5 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999, con la particolarità di prevedere, nell'ambito della categoria D, un distinto percorso valutativo per il personale titolare di posizione organizzativa, rispetto ai dipendenti di categoria D non incaricati.

La Regione ha poi adottato un'organica disciplina dell'area delle posizioni organizzative, che include le tre tipologie previste dall'art. 8 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999 (qualificate, rispettivamente, come "Posizione organizzativa", "Posizione professionale", "Posizione di Staff"). È invece ancora in fase di definizione l'iter che conduce all'implementazione, nell'Ente, delle alte professionalità.

L'individuazione tipologica e numerica degli incarichi di posizione organizzativa compete al Coordinatore d'Area, cui è assegnato specifico budget e la determinazione del valore della retribuzione di posizione è operata attraverso un'operazione di pesatura delle

componenti di responsabilità e un successivo accorpamento per fasce, secondo un modello che si mantiene in linea con la prassi applicativa del comparto.

Il conferimento dell'incarico avviene in base a valutazione curriculare degli aspiranti, formulata in relazione ai requisiti implicati dal ruolo organizzativo che si riconnette all'incarico, con decreto del Dirigente di Settore, cui compete anche l'attribuzione della retribuzione di risultato, erogata per fasce in esito ad un processo valutativo che tiene conto, principalmente, dei risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi assegnati e, in secondo luogo, della capacità dimostrata di realizzare gli stessi in un contesto ambientale e gestionale favorevole.

## **2. CONTRATTAZIONE DECENTRATA E INTEGRATIVA**

Per quanto attiene alla gestione della contrattazione collettiva decentrata integrativa, emerge quale tratto positivo il fatto che la delegazione trattante di parte pubblica, di composizione tecnica, gestisce la negoziazione per il rinnovo dei contratti collettivi decentrati integrativi presentando una piattaforma negoziale formulata dall'Amministrazione: tale metodo consente alla componente politica di definire compiutamente con la delegazione trattante gli indirizzi della negoziazione, facilitando, nella conduzione della trattativa, l'affermazione delle strategie gestionali che l'Ente intende perseguire attraverso il contratto collettivo decentrato integrativo.

Il sistema incentivante del personale non dirigente è incentrato su una metodologia di valutazione dei risultati conseguiti nel raggiungimento di obiettivi prefissati, nell'ambito di specifici Progetti, che investono un singolo Settore o assumono valenza speciale intersettoriale. L'accertamento circa il grado di conseguimento dei risultati è ben strutturato in quanto è prevista, in sede di definizione del progetto, la puntuale individuazione degli obiettivi da perseguire e degli indicatori di conseguimento: in sede di rendicontazione, la relazione sull'avvenuto raggiungimento degli obiettivi prefissati è validata con la certificazione sul livello di conseguimento degli obiettivi, resa dal Servizio "Controllo di gestione e contabilità economica".

Quanto alle materie regolate nei contratti collettivi decentrati integrativi, si rileva che, sia per la dirigenza che per il personale non dirigente, sono sostanzialmente utilizzati gli ambiti di intervento riservati dalla contrattazione nazionale alla sede negoziale decentrata. Resta la considerazione che la netta subordinazione della contrattazione decentrata ai contratti collettivi nazionali, disposta dal D.Lgs. n. 165/2001, lascia residuare uno spazio forse inadeguato, in relazione ai potenziali ambiti di esercizio dell'autonomia riconosciuta alle Regioni, per una gestione realmente strategica degli istituti rimessi alla disciplina negoziale. Del resto, tale criticità gestionale è stata già

efficacemente espressa nel documento della Conferenza dei presidenti delle Regioni e delle Province autonome del 21 marzo 2002, ad oggetto "Impatto della legge costituzionale n. 3/2001 su rapporto di lavoro pubblico e ruolo delle Regioni nella contrattazione collettiva" in cui si sostiene che "nell'ambito della conferma di un sistema bipolare di contrattazione, nazionale e integrativa, occorre prioritariamente alleggerire i contenuti del contratto nazionale di comparto".

### **3. DISCIPLINA DELLA MOBILITA' DEL PERSONALE**

L'istituto della mobilità interna trova ampio spazio di disciplina nell'ambito del documento, definito in sede di concertazione, che, tra l'altro, regola anche il rapporto di lavoro a tempo parziale e il conferimento di mansioni superiori, in stretta conformità con i principi fissati dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionali: tali disposizioni non risultano recepite in uno specifico atto di regolazione adottato dall'Ente.

In tale contesto, oltre a prevedere una specifica forma di mobilità a favore di beneficiari della L. n.104/92, si sottolineano le opportunità che offre l'istituto in termini di accrescimento professionale per il personale e di capitalizzazione delle competenze degli individui per l'organizzazione. Interessante è la previsione dell'istituzione di un "Sistema informativo a supporto del mercato del lavoro interno", ossia di una banca dati dei fabbisogni professionali, individuati anche con riferimento alle competenze minime necessarie per ricoprire il ruolo lavorativo, diretta a ottimizzare la gestione dei processi di mobilità. Parallelamente, si prevede l'istituzione di un "Osservatorio delle competenze possedute dai dipendenti regionali", inizialmente riservato al personale della categoria D, quale punto di incontro tra l'aspirazione alla mobilità interna del singolo collaboratore e il fabbisogno di professionalità delle strutture.

### **4. POLITICHE DI RECLUTAMENTO E SELEZIONE DEL PERSONALE**

La disciplina dell'accesso all'impiego presso la Regione Campania è contenuta nel Regolamento approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 6131 del 13 dicembre 2002. Il complesso delle disposizioni adottate è adeguatamente organico, in quanto si trovano disciplinati la programmazione dei fabbisogni di personale, le modalità di reclutamento, le procedure selettive pubbliche e interne, le forme flessibili di assunzione, l'accesso alla qualifica dirigenziale e il momento costitutivo del rapporto di lavoro. Come già accennato, tuttavia, la disciplina introdotta mantiene un'analogia serrata con le disposizioni del D.P.R. n. 487/1994, che disciplina le procedure concorsuali nelle Amministrazioni dello Stato.

Quanto alla dotazione organica e alle strategie di reclutamento, l'organo competente per l'approvazione e la gestione della dotazione organica e per la programmazione dei fabbisogni è la Giunta regionale. Non è regolata, tuttavia, la procedura di rilevazione e analisi del fabbisogno di professionalità delle Strutture.

La dotazione organica approvata è di tipo complessivo, ossia unica per Ente senza allocazione strutturale.

Ulteriormente, si rileva che, dal 2001 ad oggi, nell'ambito delle tipologie flessibili di rapporto di lavoro, la Regione Campania non si è avvalsa delle opportunità gestionali connesse al contratto di formazione e lavoro, alla fornitura di lavoro interinale e al telelavoro.

Si segnala, infine, che il già citato disegno di legge per la revisione dell'ordinamento amministrativo della Regione, approvato con delibera della Giunta regionale n. 54 del 27 ottobre 2001, interviene a disciplinare le procedure di assunzione dei dirigenti, attenendosi ai principi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 165/2001 e prevedendo anche la possibilità di stipula di un contratto a tempo determinato con un soggetto già dipendente della Regione, con la possibilità, al fine di favorire tale scelta, di riammetterlo in servizio, al termine del rapporto di lavoro dirigenziale, nella qualifica originaria.

## **5. POLITICHE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Le politiche di formazione del personale attuate dalla Regione Campania si rivelano particolarmente interessanti.

In primo luogo, la predisposizione del Piano di formazione avviene in forma condivisa, con il coinvolgimento di tutte le Strutture dell'Ente nel processo di rilevazione dei fabbisogni formativi.

Nell'ambito di ogni singola Struttura, con il supporto dei Referenti Formativi, sono selezionati i percorsi formativi necessari per il personale di assegnazione, individuando altresì i dipendenti da indirizzare ai corsi, assicurando pari opportunità, accessibilità per i dipendenti diversamente abili, rotazione nelle partecipazioni e articolazione territoriale della formazione. In tale contesto, possono essere proposte anche iniziative formative connesse con attività ed esigenze specifiche di ogni Struttura.

Al fine di agevolare l'individuazione dei percorsi formativi, è altresì predisposta un'offerta di proposte di corsi di formazione, definita tenendo conto delle innovazioni legislative, dei processi di trasformazione ed innovazione del settore pubblico e degli indirizzi programmatici dell'Ente, nell'ambito della quale selezionare i moduli formativi di interesse.

A supporto di tale processo di rilevazione dei fabbisogni formativi opera il Sistema Informativo della Formazione, composto da un sito web ([www.farecampania.net](http://www.farecampania.net)), su cui

sono pubblicate le informazioni sulle attività formative previste, il materiale didattico, le fonti legislative e i link utili, oltre ad una banca dati, accessibile mediante password, per il monitoraggio *on line* delle attività formative.

A tale completa offerta formativa, si affiancano opportunità specifiche di aggiornamento per i dirigenti e i funzionari dell'Ente. In particolare, in attuazione delle indicazioni fornite dalla Delibera CIPE 36/2002, il Dipartimento della Funzione Pubblica, unitamente al Dipartimento Politiche Sviluppo del Ministero dell'Economia e delle Finanze e al Formez, ha emanato specifico Avviso, finalizzato a promuovere e cofinanziare la realizzazione di Master Universitari di I e II livello per l'aggiornamento dei dirigenti e dei funzionari delle Amministrazioni regionali e locali del Mezzogiorno sui temi del "Governare con il territorio – Progettare, realizzare, valutare le politiche pubbliche per lo sviluppo". In tale contesto, la Regione Campania è stata individuata quale Amministrazione capofila dell'aggregazione composta da Regione Campania e Comuni di Napoli ed Aversa. A seguito dell'approvazione del progetto di Master Universitario di II livello in "Progettazione, valutazione e realizzazione delle politiche per lo sviluppo locale", predisposto dall'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale", la Regione Campania cofinanzia con il Formez la partecipazione del proprio personale dirigente a tale percorso formativo.