

LEGGE REGIONALE 6 APRILE 2022, N. 4**DISCIPLINA DELL'ORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA E DELLA DIRIGENZA DELLA REGIONE LIGURIA**

(Bollettino Ufficiale n. 6, del 13.04.2022)

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI****Art. 1***(Oggetto e ambito di applicazione)*

1. La presente legge, in attuazione dell'articolo 117 della Costituzione e dello Statuto regionale e nel rispetto dei principi di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modificazioni e integrazioni, detta la disciplina dell'organizzazione amministrativa e della dirigenza della Giunta della Regione Liguria, nonché disposizioni in materia di valutazione della performance e di formazione e sviluppo professionale del personale regionale.

2. Le disposizioni contenute nella presente legge costituiscono principi di riferimento per gli enti strumentali, per le agenzie regionali e per gli enti di gestione delle aree protette regionali.

3. L'organizzazione e la dirigenza del Consiglio regionale Assemblea Legislativa della Liguria sono disciplinate dalla legge regionale 17 agosto 2006, n. 25 (Disposizioni sull'autonomia del Consiglio regionale Assemblea Legislativa della Liguria) e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 2*(Principi generali e finalità)*

1. L'organizzazione amministrativa e le disposizioni sulla dirigenza regionale si ispirano ai seguenti principi:

- a) imparzialità, trasparenza, efficienza, efficacia, economicità, semplificazione, partecipazione dei cittadini ai procedimenti;
- b) accesso ai documenti amministrativi;
- c) coordinamento e collaborazione tra istituzioni;
- d) distinzione della responsabilità e dei poteri degli organi di governo da quelli della dirigenza e garanzia dell'unitarietà dell'azione dell'organizzazione regionale, attraverso modalità e processi finalizzati allo sviluppo dell'integrazione tra le diverse componenti dell'organizzazione;
- e) identificazione delle responsabilità rispetto ai risultati intermedi e finali da produrre, sistematica misurazione e valutazione della performance e dei risultati, dell'organizzazione nel suo insieme, dei diversi ambiti in cui la stessa si articola, dei dirigenti e del personale, finalizzata al miglioramento continuo.

2. La Regione, attraverso la presente legge, intende perseguire le seguenti finalità:

- a) aumentare la capacità di innovazione e di flessibilità, al fine di favorire la concretizzazione della sussidiarietà e di forme di coordinamento con gli altri soggetti appartenenti al sistema delle amministrazioni pubbliche;
- b) favorire la speditezza delle attività e la razionalizzazione del costo del lavoro;
- c) integrare i diversi strumenti di programmazione concernenti il reclutamento, la formazione, lo sviluppo

professionale e la valutazione della performance del personale regionale;

d) promuovere una cultura del merito e del miglioramento delle prestazioni organizzative e individuali;

e) migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dell'azione amministrativa anche attraverso modelli organizzativi agili e la digitalizzazione e semplificazione dei processi e delle procedure;

f) migliorare l'utilizzo e promuovere la valorizzazione del capitale umano;

g) garantire pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso, nello sviluppo professionale e nel trattamento del personale;

h) promuovere il benessere organizzativo, il coinvolgimento del personale e il clima relazionale;

i) migliorare la conoscenza, l'analisi e la risposta alle esigenze di sviluppo e di competitività della comunità ligure.

Art. 3*(Indirizzo politico-amministrativo)*

1. La Giunta regionale esercita le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi e i programmi da attuare e adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento delle funzioni di governo.

2. La Giunta regionale, sulla base degli atti di programmazione, definisce le direttive generali contenenti gli indirizzi per l'azione amministrativa e per la gestione, anche attraverso l'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 5 e verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici.

Art. 4*(Attribuzioni della dirigenza)*

1. I dirigenti sono responsabili dell'attuazione degli indirizzi e della gestione.

2. Ai dirigenti compete l'adozione di operazioni amministrative, degli atti e dei provvedimenti amministrativi, inclusi quelli che impegnano la Regione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane e strumentali e di controllo.

3. Rientrano, altresì, nelle attribuzioni dei dirigenti:

- a) la raccolta e l'elaborazione di informazioni utili al miglioramento della qualità dei programmi e la sottoposizione di proposte e contributi agli organi di governo e/o ai dirigenti sovraordinati;
- b) la direzione delle strutture organizzative assegnate, la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, la verifica dei risultati, il controllo e l'impulso al miglioramento dei tempi, dell'efficienza, della qualità dell'azione amministrativa e della performance individuale e organizzativa;
- c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi o l'individuazione dei relativi responsabili ai sensi della normativa vigente.

4. I direttori generali, i direttori e i dirigenti, nell'ambito delle rispettive competenze, attestano in calce a ogni proposta di deliberazione sottoposta all'approvazione della Giunta regionale la regolarità amministrativa, tecnica e contabile sotto il profilo della legittimità dell'atto. I dirigenti rispondono in via amministrativa e contabile dei pareri espressi.

5. La Giunta regionale, in base alle disposizioni della presente

legge e su proposta del direttore generale competente in materia di organizzazione, ripartisce le competenze tra organo di governo e dirigenza avuto riguardo, con riferimento agli atti da attribuire alla competenza del Segretario generale, dei direttori generali e dei direttori, a quelli aventi natura interdisciplinare o particolare rilevanza e complessità nel rispetto del principio di separazione tra funzioni di indirizzo politico-amministrativo e funzioni di gestione amministrativa.

6. Gli atti e i provvedimenti assunti dalla dirigenza nell'ambito delle funzioni attribuite sono definitivi.

7. Gli atti e i provvedimenti dei dirigenti possono essere sottoposti a sostituzione in caso di ritardo o inerzia o, per particolari ragioni di necessità o urgenza adeguatamente motivate nel relativo provvedimento, ad avocazione da parte del direttore, del direttore generale competente o del Segretario generale nel caso di strutture direttamente dipendenti dallo stesso.

8. Gli organi di governo non possono revocare, riformare, riservare o avocare a sé o altrimenti adottare atti e provvedimenti di competenza del Segretario generale, dei direttori generali, dei direttori o dei dirigenti.

9. Fatte salve ulteriori responsabilità, l'adozione ripetuta di provvedimenti sostitutivi incide sulla valutazione del dirigente sostituito ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 5

(Strumenti di programmazione organizzativa)

1. Ai fini della presente legge assume rilevanza strategica il Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia) convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

2. Allo scopo di migliorare il livello di efficacia e di efficienza dello strumento di programmazione di cui al comma 1, le strutture regionali competenti assicurano la massima integrazione e sinergia tra le sezioni del Piano, avendo particolare riguardo alla definizione delle competenze da acquisire nel triennio in relazione ai processi lavorativi della Regione e alle esigenze formative dei dipendenti regionali.

3. Al fine della predisposizione del Piano di cui al comma 1 da parte degli enti di cui all'articolo 1, comma 2, la Giunta regionale impartisce specifici indirizzi nel rispetto della disciplina statale in materia.

4. Il Piano integrato di attività e organizzazione degli enti di cui all'articolo 1, comma 2, con esclusione della sezione in materia di trasparenza e anticorruzione, è approvato con deliberazione della Giunta regionale.

Art. 6

(Tutela della salute dei lavoratori)

1. La Regione promuove e tutela la salute dei propri dipendenti, come definita dall'articolo 2, comma 1, lettera o), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e successive modificazioni e integrazioni.

2. Al fine di cui al comma 1, il Presidente della Giunta regionale individua quale datore di lavoro, di norma, il direttore generale competente in materia di organizzazione, dotato di

adeguati poteri decisionali e di spesa.

3. Ai dirigenti compete l'attuazione delle direttive impartite dal datore di lavoro, organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa, e l'esercizio dei compiti e delle funzioni di cui all'articolo 18 del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni.

TITOLO II

ORGANIZZAZIONE DELLE STRUTTURE DIPENDENTI DALLA GIUNTA REGIONALE

CAPO I

MODELLO ORGANIZZATIVO

Art. 7

(Articolazione delle strutture dirigenziali)

1. Il modello organizzativo della Giunta regionale è fondato sulle seguenti tipologie di articolazioni:

- a) la segreteria generale;
- b) la direzione centrale;
- c) la direzione di area;
- d) la direzione;
- e) l'unità organizzativa;
- f) il settore;
- g) il servizio;
- h) l'ufficio;
- i) l'unità specialistica di staff.

2. Le strutture di cui al comma 1, lettere f), g) e h) possono essere istituite con una scadenza temporale definita, anche all'interno di strutture di diverso livello dell'ente, al fine di produrre specifici risultati di rilievo per la Regione e possono assumere carattere trasversale.

3. Il numero complessivo delle strutture di cui al comma 1, lettere b), c) e d), non può superare il numero delle strutture organizzative complesse istituite alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 8

(Segreteria generale)

1. La segreteria generale coordina le funzioni di controllo strategico e gestionale, nonché la programmazione generale dell'ente.

2. Nell'ambito della segreteria generale possono essere istituite una o più strutture dirigenziali di cui agli articoli 11, 12, 13, 14, 15 e 16.

Art. 9

(Direzione centrale)

1. La direzione centrale assicura un continuo, qualificato ed efficace supporto tecnico-specialistico agli organi di governo dell'ente, alle direzioni, alle altre direzioni centrali, alle direzioni di area e alla segreteria generale, promuovendo il miglioramento delle condizioni generali di funzionamento e assicurando il rispetto dell'indirizzo politico-amministrativo.

2. La direzione centrale può assumere direttamente la responsabilità relativa al presidio di funzioni di interesse generale per l'ente nel suo complesso, non riconducibili a specifici ambiti settoriali di intervento.

Art. 10

(Direzione di area)

1. La direzione di area garantisce il presidio di un'area ampia e integrata di intervento finale collegata alle politiche dell'ente e risponde complessivamente dell'attuazione degli indirizzi per le materie di propria competenza, assicurando il coordinamento con le altre strutture dell'organizzazione.

*Art. 11
(Direzione)*

1. La direzione, nell'ambito della segreteria generale o della direzione di area, presidia un'area integrata di intervento finale collegata alle politiche dell'ente e risponde complessivamente dell'attuazione degli indirizzi per le materie di propria competenza.

*Art. 12
(Unità organizzativa)*

1. L'unità organizzativa costituisce un'articolazione di livello dirigenziale interna a una direzione, a una direzione di area, a una direzione centrale o alla segreteria generale, presidia un ambito di intervento definito collegato alle politiche dell'ente ed è preposta alla gestione di un'ampia sfera di competenze caratterizzate da elevata complessità e da rilevanza interna ed esterna.

2. L'unità organizzativa gode di autonomia gestionale e operativa, nel rispetto degli indirizzi e degli obiettivi assegnati.

*Art. 13
(Settore)*

1. Il settore costituisce un'articolazione di livello dirigenziale interna a una direzione, a una direzione di area, a una direzione centrale o alla segreteria generale.

2. Il settore costituisce la struttura preposta alla gestione di un'ampia sfera di competenze caratterizzate da complessità e da rilevanza interna ed esterna.

3. Il settore gode di autonomia gestionale e operativa, nel rispetto degli indirizzi e degli obiettivi assegnati.

*Art. 14
(Servizio)*

1. Il servizio costituisce un'articolazione di livello dirigenziale interna a una direzione, a una direzione di area, a una direzione centrale o alla segreteria generale.

2. Il servizio costituisce la struttura preposta ad attività corrispondenti a obiettivi riferiti al funzionamento e alla gestione di risorse economiche e umane.

3. Il servizio gode di autonomia gestionale e operativa, nel rispetto degli indirizzi e degli obiettivi assegnati.

*Art. 15
(Ufficio)*

1. L'ufficio costituisce un'articolazione di livello dirigenziale interna a una unità organizzativa, a una direzione, a una direzione di area, a una direzione centrale o alla segreteria generale.

2. L'ufficio costituisce la struttura preposta ad attività corrispondenti a obiettivi riferiti al funzionamento e alla gestione di risorse economiche e umane e opera nel rispetto degli indirizzi e degli obiettivi assegnati.

*Art. 16
(Unità specialistica di staff)*

1. L'unità specialistica di staff si configura come articolazione

a supporto del funzionamento di una direzione, di una direzione di area, di una direzione centrale e della segreteria generale.

2. L'unità specialistica si caratterizza per la particolare natura dell'attività, tipicamente di servizio e ad alto contenuto di professionalità, e risponde della tempestività e della qualità dell'apporto professionale fornito nel rispetto degli indirizzi individuati.

*Art. 17
(Graduazione delle strutture dirigenziali)*

1. I dirigenti della Giunta regionale appartengono al ruolo unico della dirigenza regionale.

2. Le strutture dirigenziali di cui agli articoli 9 e 10 sono strutture organizzative complesse alle quali sono preposti i direttori generali di cui all'articolo 21.

3. Le strutture dirigenziali di cui agli articoli 11 e 12 sono strutture organizzative complesse alle quali sono preposti, rispettivamente, i direttori di cui all'articolo 22 e i dirigenti di cui all'articolo 24.

4. Le strutture dirigenziali di cui agli articoli 13, 14, 15 e 16 sono strutture organizzative alle quali sono preposti, rispettivamente, i dirigenti di cui agli articoli 25, 26 e 27.

5. L'unità specialistica di staff, in relazione alla complessità delle attività di supporto svolte ai sensi dell'articolo 16, è articolata in tre fasce individuate con provvedimento della Giunta regionale.

6. Le strutture dirigenziali sono graduate, anche ai fini della retribuzione di posizione prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro per l'area della dirigenza, con provvedimento della Giunta regionale, su proposta del direttore generale competente in materia di organizzazione sentito il comitato di direzione di cui all'articolo 23, previo parere di un soggetto terzo indipendente.

7. Nell'ambito del ruolo unico della dotazione organica della dirigenza regionale, i soggetti preposti alle strutture organizzative complesse di cui agli articoli 9, 10 e 11, sono titolari di funzioni dirigenziali di livello generale graduate sulla base di quanto previsto dal comma 6.

8. Qualora la Giunta regionale istituisca nuove strutture dirigenziali, con il provvedimento di istituzione delle stesse ne stabilisce la graduazione ai sensi del comma 6.

9. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 18, la graduazione delle strutture dirigenziali è aggiornata qualora alle stesse siano apportate modifiche rilevanti concernenti i compiti, la complessità, il grado di autonomia, l'assegnazione delle risorse finanziarie, umane e strumentali, nonché l'attribuzione delle responsabilità.

*Art. 18
(Provvedimenti di organizzazione delle strutture regionali)*

1. All'inizio di ogni legislatura, entro centocinquanta giorni dalla data di insediamento della Giunta regionale, su proposta del direttore generale competente in materia di organizzazione, formulata su indicazione del Segretario generale e tenendo conto delle competenze della Regione e dei contenuti del programma di governo presentato dal Presidente della Giunta regionale ai sensi dell'articolo 39 dello Statuto e sentito il comitato di direzione di cui all'articolo 23, la Giunta regionale approva l'assetto organizzativo delle proprie strutture.

2. La Giunta regionale provvede, di norma con cadenza

annuale, alla revisione dell'assetto organizzativo delle proprie strutture in caso di motivate esigenze organizzative e in caso di acquisizione, modifica o cessazione di funzioni svolte dalla Regione, sentito il comitato di direzione.

CAPO II SISTEMA DI DIREZIONE

Art. 19 (Segretario generale)

1. Il Segretario generale costituisce il vertice dell'assetto organizzativo e direzionale della Giunta regionale, è gerarchicamente sovraordinato ai direttori generali e ai direttori che gli afferiscono ed è responsabile dell'attuazione integrata e coordinata degli indirizzi politici, della qualità dell'azione amministrativa, dell'efficienza della gestione e del funzionamento complessivo delle strutture dell'ente.

2. Il Segretario generale:

a) supporta la definizione delle strategie dell'ente, organizzando il confronto e il raccordo tra gli organi di governo e i direttori generali in merito alla congruenza tra indirizzi, obiettivi e risorse;

b) coordina il processo generale di programmazione gestionale dell'ente, assicurandone lo svolgimento, la revisione e il consolidamento nel rispetto dei criteri e dei tempi previsti;

c) vigila sull'attuazione dei piani, dei programmi e dei progetti dell'ente fornendo indirizzi, assicurando il monitoraggio e il controllo dei risultati, individuando eventuali azioni correttive di concerto con i direttori generali e i direttori;

d) presiede il comitato di direzione;

e) promuove la definizione di regole e linee di condotta uniformi tra direzioni, direzioni di area e direzioni centrali e ne sovrintende l'effettiva applicazione;

f) coordina e supporta l'azione dei direttori generali e dei direttori che gli afferiscono;

g) interviene per risolvere problemi e conflitti di competenza e superare le inerzie del sistema;

h) è responsabile del corretto ed efficiente funzionamento delle strutture direttamente dipendenti dalla segreteria generale, impartisce direttive e ne controlla la gestione e i risultati esercitando le funzioni di cui all'articolo 21;

i) coordina le attività connesse al funzionamento della Giunta regionale e il raccordo organizzativo con il Consiglio regionale Assemblea Legislativa della Liguria e promuove, tramite il coordinamento delle attività delle direzioni centrali, delle direzioni di area e delle direzioni, le relazioni con aziende ed enti esterni al fine di assicurare modalità appropriate di pianificazione, relazione e controllo;

j) impartisce indicazioni al direttore generale competente in materia di organizzazione al fine di proporre alla Giunta regionale ipotesi di ridefinizione dell'assetto organizzativo complessivo e dell'assetto interno alle direzioni, alle direzioni di area e alle direzioni centrali, ai sensi dell'articolo 18;

k) propone alla Giunta regionale la nomina dei direttori generali;

l) propone alla Giunta regionale la nomina dei direttori, sentiti il direttore generale competente in materia di organizzazione e il competente direttore di area;

m) fissa i limiti entro cui possono essere esercitati i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate da parte dei direttori generali e dei direttori;

n) partecipa con diritto di parola alle sedute della Giunta regionale e può fare constatare a verbale il proprio motivato

parere;

o) può svolgere ulteriori funzioni di rilievo strategico e di interesse generale per l'ente;

p) propone alla Giunta regionale l'individuazione dei propri sostituti ai sensi del comma 4;

q) su incarico del Presidente della Giunta regionale, può assumere la responsabilità diretta di funzioni o progetti specifici.

3. Il Segretario generale è titolare di incarico amministrativo di vertice, come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera i), del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 (Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190) e successive modificazioni e integrazioni.

4. In caso di assenza o di impedimento del Segretario generale le relative funzioni sono svolte da un direttore centrale, secondo un ordine di sostituzione stabilito dalla Giunta regionale su proposta del medesimo Segretario generale, tenendo conto dell'anzianità di servizio e della valutazione delle performance in qualità di titolare di incarico dirigenziale di livello generale.

Art. 20 (Incarico di Segretario generale)

1. L'incarico di Segretario generale è attribuito dalla Giunta regionale anche a un soggetto esterno in possesso di diploma di laurea magistrale ai sensi dell'ordinamento vigente alla data di entrata in vigore della presente legge o di diploma di laurea ai sensi del previgente ordinamento, dotato di professionalità adeguata alle funzioni da svolgere, desumibile da esperienza almeno quinquennale in qualifiche dirigenziali nel settore pubblico o privato o da una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica derivante da concrete esperienze di lavoro maturate nei settori della ricerca, dell'università e delle libere professioni, con il quale stipula un contratto di lavoro subordinato di diritto privato e a tempo determinato. Tale regime giuridico è applicato anche nel caso in cui l'incarico di Segretario generale sia attribuito a un dirigente della Regione con contratto a tempo indeterminato, in tal caso il dirigente regionale è collocato in aspettativa senza assegni per l'intera durata dell'incarico.

2. Il Segretario generale è collocato al di fuori della dotazione organica regionale e opera alle dirette dipendenze del Presidente e della Giunta regionale.

3. Fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa statale in materia di tetti stipendiali dei dirigenti della pubblica amministrazione, l'incarico di Segretario generale è retribuito con un trattamento economico onnicomprensivo annuo di importo corrispondente all'ammontare, alla data di attribuzione dell'incarico, del complessivo trattamento economico annuo fisso e continuativo del direttore generale di direzione centrale maggiorato del 26 per cento. Tale trattamento economico onnicomprensivo annuo, attribuito per tutta la durata dell'incarico, è corrisposto al Segretario generale in dodici mensilità posticipate ed è integrato da un valore massimo annuo pari al 30 per cento del medesimo trattamento economico onnicomprensivo annuo a seguito di misurazione e valutazione positiva della performance dell'anno di riferimento, secondo la relativa procedura di valutazione.

4. La durata dell'incarico è pari a cinque anni e cessa in ogni caso entro il centovesimo giorno successivo alla fine della legislatura regionale in cui è stato attribuito, salvo rinnovo.

Art. 21
(Direttore generale)

1. Il direttore generale è responsabile del funzionamento corretto ed efficiente dello sviluppo qualitativo della direzione centrale o della direzione di area di competenza, nel cui ambito assicura la corretta attuazione delle politiche del personale. Risponde agli organi di governo dell'ente e al Segretario generale in merito alla predisposizione e all'attuazione dei programmi e dei progetti della direzione centrale o della direzione di area, assicurando un'azione unitaria dei dirigenti operanti all'interno della propria struttura nel rispetto dell'autonomia degli stessi.

2. Il direttore generale:

a) predispone, sulla base degli indirizzi forniti dagli amministratori di riferimento e previo confronto con gli stessi, con i direttori e con i dirigenti, il quadro dei programmi e degli obiettivi della struttura;

b) definisce i programmi e l'allocazione delle risorse all'interno della struttura assicurando, anche in corso d'anno, la coerenza tra obiettivi e risorse;

c) sovrintende alla realizzazione dei programmi promuovendo l'integrazione;

d) presenta al Segretario generale e al direttore centrale competente in materia di organizzazione proposte relative all'assetto della struttura di competenza;

e) esprime parere sulla nomina dei direttori e sul conferimento di incarichi dirigenziali che gli afferiscono;

f) assicura la direzione e la supervisione delle strutture non presidiate da dirigenti assumendo le relative decisioni ed emanando i relativi atti;

g) può affidare compiti specifici ai direttori e ai dirigenti;

h) fatto salvo quanto attribuito ai direttori e dirigenti, adotta gli atti e i provvedimenti, ed esercita, nei limiti degli stanziamenti di bilancio, i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;

i) definisce i limiti di valore delle spese e delle entrate che i dirigenti possono impegnare e accertare;

j) interviene per risolvere problemi e conflitti e superare le inerzie, anche attraverso la proposizione sostitutiva di atti dovuti;

k) partecipa alle sedute della Giunta regionale senza diritto di parola;

l) definisce gli obiettivi e valuta i dirigenti sulla base del metodo e del processo adottato dalla Regione, d'intesa con il nucleo di valutazione di cui all'articolo 44 e con la struttura competente;

m) attribuisce gli incarichi di posizione organizzativa;

n) valuta, su proposta dei rispettivi dirigenti, i titolari degli incarichi di posizione organizzativa sulla base del metodo e del processo adottato dalla Regione;

o) su incarico del Presidente della Giunta regionale, può assumere la responsabilità diretta di funzioni o progetti specifici.

3. Il direttore generale è titolare di incarico amministrativo di vertice, come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera i), del d.lgs. 39/2013 e successive modificazioni e integrazioni.

4. In caso di assenza o di impedimento del direttore generale le relative funzioni sono svolte da un direttore o da un dirigente, secondo un ordine di sostituzione definito dallo stesso direttore generale sulla base dell'anzianità di servizio nella qualifica dirigenziale. Qualora l'assenza o l'impedimento si protragga per oltre trenta giorni lavorativi, la Giunta regionale ne affida la sostituzione a un altro direttore generale, su proposta del

Segretario generale.

Art. 22
(Direttore)

1. Il direttore è responsabile del funzionamento corretto ed efficiente e dello sviluppo qualitativo della direzione di competenza, nel cui ambito assicura la corretta attuazione delle politiche del personale. Risponde agli organi di governo dell'ente, al Segretario generale e al direttore di area di riferimento in merito alla predisposizione e all'attuazione dei programmi e dei progetti della direzione, assicurando un'azione unitaria dei dirigenti che gli afferiscono nel rispetto dell'autonomia degli stessi.

2. Il direttore:

a) predispone, sulla base degli indirizzi forniti dagli amministratori di riferimento e previo confronto con gli stessi, con il competente direttore di area, con il comitato di direzione e con i dirigenti, il quadro dei programmi e degli obiettivi della struttura;

b) definisce i programmi e l'allocazione delle risorse all'interno della struttura assicurando, anche in corso d'anno, la coerenza tra obiettivi e risorse;

c) sovrintende alla realizzazione dei programmi promuovendo l'integrazione;

d) presenta al Segretario generale e al direttore generale competente in materia di organizzazione proposte relative all'assetto della struttura di competenza;

e) esprime parere sul conferimento di incarichi dirigenziali che gli afferiscono;

f) assicura la direzione e la supervisione delle strutture non presidiate da dirigenti assumendo le relative decisioni ed emanando i relativi atti;

g) può affidare compiti specifici ai dirigenti;

h) fatto salvo quanto attribuito ai dirigenti, adotta gli atti e i provvedimenti, ed esercita, nei limiti degli stanziamenti di bilancio, i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;

i) definisce i limiti di valore delle spese e delle entrate che i dirigenti possono impegnare e accertare;

j) interviene per risolvere problemi e conflitti e superare le inerzie, anche attraverso la proposizione sostitutiva di atti dovuti;

k) può partecipare alle sedute della Giunta regionale su richiesta del Segretario generale o dell'amministratore regionale competente;

l) definisce gli obiettivi e valuta i dirigenti sulla base del metodo e del processo adottato dalla Regione, d'intesa con il nucleo di valutazione di cui all'articolo 44 e con la struttura competente;

m) attribuisce gli incarichi di posizione organizzativa;

n) valuta, su proposta dei rispettivi dirigenti, i titolari degli incarichi di posizione organizzativa sulla base del metodo e del processo adottato dalla Giunta regionale;

o) su incarico del Presidente della Giunta regionale, può assumere la responsabilità diretta di funzioni o progetti specifici.

3. Il Direttore è titolare di incarico amministrativo di vertice, come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera i), del d.lgs. 39/2013 e successive modificazioni e integrazioni.

4. In caso di assenza o di impedimento del direttore le relative funzioni sono svolte da un dirigente, secondo un ordine di sostituzione definito dallo stesso direttore sulla base dell'anzianità di servizio nella qualifica dirigenziale. Qualora l'assenza o

l'impedimento si protragga per oltre trenta giorni lavorativi, la Giunta regionale ne affida la sostituzione ad un altro direttore, su proposta del Segretario generale.

Art. 23
(Comitato di direzione)

1. Il comitato di direzione è un organismo collegiale consultivo che supporta l'azione del Segretario generale, dei direttori generali e dei direttori nella trattazione di temi e problemi di natura trasversale e generale.

2. Il comitato di direzione è composto dai direttori generali e dai direttori ed è presieduto dal Segretario generale che ne dispone la convocazione.

3. Il comitato di direzione ha lo scopo di garantire l'integrazione tra l'azione delle diverse strutture regionali, promuovendo comportamenti uniformi nei diversi ambiti di responsabilità dell'ente.

4. Il comitato di direzione:

- a) supporta il Segretario generale nella definizione di proposte per l'elaborazione delle strategie e nel processo generale di programmazione dell'ente, assicurando l'integrazione tra le diverse aree di attività;
- b) analizza ed elabora proposte relative a temi e questioni di natura trasversale e di interesse generale dell'ente;
- c) formula proposte e pareri alla Giunta regionale relativamente a materie e questioni di interesse generale dell'ente;
- d) si esprime sulle proposte di riorganizzazione ai sensi dell'articolo 18.

5. Il comitato di direzione si dota di un regolamento di funzionamento. Le funzioni di segreteria sono assicurate da una struttura della segreteria generale individuata dal Segretario generale.

Art. 24
(Dirigente di unità organizzativa)

1. Il dirigente di unità organizzativa è responsabile dell'attuazione dei programmi della struttura di riferimento.

2. Il dirigente di cui al comma 1, in particolare:

- a) persegue gli obiettivi prioritari concordati con il direttore o con il direttore generale cui afferiscono;
- b) garantisce la funzionalità delle attività attraverso l'autonoma gestione delle risorse assegnate;
- c) garantisce la qualità e la regolarità tecnico-amministrativa dei processi di funzionamento della struttura, promuovendone la semplificazione;
- d) assicura la valorizzazione delle risorse umane che operano nella struttura in linea con le politiche e i sistemi di gestione di dette risorse;
- e) propone al direttore generale o al direttore di riferimento piani, programmi e progetti secondo i modi e i tempi previsti dal sistema di programmazione dell'ente;
- f) assicura la circolazione di informazioni relative ad attività, situazioni e problemi specifici della struttura;
- g) cura l'attuazione dei programmi e dei progetti assegnati assumendo tutte le decisioni relative alla gestione tecnica, finanziaria, amministrativa e delle risorse umane in attuazione delle politiche e degli indirizzi di ente e di direzione e nel rispetto dei criteri di regolarità amministrativa;
- h) sovrintende alle attività della struttura, comprese quelle svolte da altri dirigenti che operano all'interno della stessa,

emanando direttive e intervenendo con potere sostitutivo in caso di inerzia o di ritardo;

- i) gestisce il personale assegnato alla struttura;
- j) adotta i provvedimenti e gli atti amministrativi di competenza della struttura.

3. Al dirigente di unità organizzativa possono essere affidati compiti di coordinamento, temporaneo o permanente, dei dirigenti di cui agli articoli 25, 26 e 27 dal direttore o dal direttore generale cui lo stesso fa capo o dal Segretario generale nel caso ne sia alle dirette dipendenze.

4. Il dirigente di unità organizzativa risponde direttamente al direttore o al direttore generale di riferimento o al Segretario generale qualora ne sia alle dirette dipendenze.

Art. 25
(Dirigente di settore e dirigente di servizio)

1. Il dirigente di settore e il dirigente di servizio sono responsabili dell'attuazione dei programmi della struttura di riferimento.

2. I dirigenti di cui al comma 1, in particolare:

- a) perseguono gli obiettivi prioritari concordati con il direttore o con il direttore generale cui afferiscono;
- b) garantiscono la funzionalità delle attività attraverso l'autonoma gestione delle risorse assegnate;
- c) garantiscono la qualità e la regolarità tecnico-amministrativa dei processi di funzionamento della struttura, promuovendone la semplificazione;
- d) assicurano la valorizzazione delle risorse umane che operano nella struttura in linea con le politiche e i sistemi di gestione di dette risorse;
- e) propongono al direttore, al direttore generale di riferimento o al Segretario generale, ove ne siano alle dirette dipendenze, piani, programmi e progetti secondo i modi e i tempi previsti dal sistema di programmazione dell'ente;
- f) assicurano la circolazione di informazioni relative ad attività, situazioni e problemi specifici della struttura;
- g) curano l'attuazione dei programmi e dei progetti assegnati assumendo tutte le decisioni relative alla gestione tecnica, finanziaria, amministrativa e delle risorse umane in attuazione delle politiche e degli indirizzi di ente e di direzione e nel rispetto dei criteri di regolarità amministrativa;
- h) sovrintendono alle attività della struttura, comprese quelle svolte da altri dirigenti che operano all'interno della stessa, emanando direttive e intervenendo con potere sostitutivo in caso di inerzia o di ritardo;
- i) gestiscono il personale assegnato alla struttura;
- j) adottano i provvedimenti e gli atti amministrativi di competenza della struttura.

3. Il dirigente di settore e il dirigente di servizio rispondono direttamente al direttore o al direttore generale di riferimento o al Segretario generale qualora ne siano alle dirette dipendenze.

Art. 26
(Dirigente di ufficio)

1. Il dirigente di ufficio è responsabile dell'attuazione dei programmi della struttura di riferimento.

2. Al dirigente di ufficio competono le attività di cui all'articolo 25, comma 2, lettere a), c), d), f), g), i) e j).

3. Il dirigente di ufficio risponde al direttore o al direttore generale di riferimento o al Segretario generale qualora ne sia alle dirette dipendenze.

Art. 27**(Dirigente di unità specialistica di staff)**

1. Il dirigente di unità specialistica di staff opera in qualità di esperto particolarmente qualificato e contribuisce al perseguimento delle finalità istituzionali dell'ente attraverso prestazioni di natura tecnico-professionale.

2. Il dirigente di unità specialistica di staff esercita la propria attività nel rispetto delle politiche e delle linee guida ricevute, assicurando prestazioni di elevato livello qualitativo e rapportandosi alla struttura o agli interlocutori esterni secondo una logica di servizio.

3. La titolarità di unità specialistica di staff può comportare l'assegnazione e la gestione di risorse finanziarie, umane e strumentali necessarie all'attività da svolgere.

Art. 28**(Sostituzione dei dirigenti)**

1. Il Segretario generale, il direttore generale o il direttore stabiliscono l'ordine di sostituzione dei dirigenti che loro afferiscono nonché la loro sostituzione in caso di vacanza, assenza o impedimento sulla base delle modalità e criteri stabiliti dalla Giunta regionale.

TITOLO III**RECLUTAMENTO DELLA DIRIGENZA E
CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI****CAPO I
DOTAZIONE ORGANICA****Art. 29****(Determinazione della dotazione organica)**

1. La Giunta regionale approva il piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito del piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del d.l. 80/2021 convertito dalla l. 113/2021 al fine di assicurare la funzionalità e l'ottimizzazione delle risorse. La programmazione di dettaglio relativa al personale è contenuta nel Piano annuale approvato dal direttore generale competente in materia di organizzazione.

2. La consistenza e la variazione della dotazione organica sono determinate in funzione delle finalità indicate dall'articolo 1 del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni. La Regione cura l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

3. Per la ridefinizione delle dotazioni organiche si procede periodicamente e, comunque, con cadenza triennale nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Le variazioni delle dotazioni organiche sono disposte:

- a) dalla Giunta regionale con propria deliberazione qualora non comportino complessivamente maggiori oneri finanziari;
- b) con legge regionale qualora comportino complessivamente maggiori oneri finanziari.

4. Sono fatti salvi i maggiori oneri derivanti dagli incrementi retributivi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro e quelli derivanti da trasferimenti di personale alla Regione a seguito di conferimento di funzioni.

**CAPO II
ACCESSO ALLA DIRIGENZA****Art. 30****(Accesso alla dirigenza a tempo indeterminato)**

1. L'accesso alla qualifica di dirigente a tempo indeterminato avviene, nei limiti dei posti disponibili della dotazione organica, tramite:

- a) concorso per titoli ed esami;
- b) corso-concorso;
- c) concorso per esami.

2. Il bando di concorso può ammettere alle procedure selettive per l'accesso alla qualifica dirigenziale:

a) i dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni, muniti di diploma di laurea magistrale ai sensi dell'ordinamento vigente alla data di entrata in vigore della presente legge o di diploma di laurea ai sensi del previgente ordinamento e che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio o, se in possesso del dottorato di ricerca o del diploma di specializzazione conseguito presso le scuole di specializzazione individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro competente, almeno tre anni di servizio, svolti in posizioni direttive per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea; per i dipendenti delle amministrazioni statali reclutati a seguito di corso-concorso, il periodo di servizio è ridotto a quattro anni;

b) i soggetti in possesso della qualifica di dirigente in enti e strutture pubbliche non ricomprese nel campo di applicazione della lettera a), muniti del diploma di laurea, che hanno svolto per almeno due anni le funzioni dirigenziali oppure coloro che hanno ricoperto incarichi dirigenziali o equiparati in amministrazioni pubbliche per un periodo non inferiore a cinque anni, purché muniti del diploma di laurea oppure i cittadini italiani, forniti di idoneo titolo di studio universitario, che hanno maturato, con servizio continuativo per almeno quattro anni presso enti od organismi internazionali, esperienze lavorative in posizioni funzionali apicali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea;

c) i dipendenti di strutture private, collocati in posizioni professionali equivalenti a quelle indicate alle lettere a) e b) per i dipendenti pubblici, secondo modalità individuate dalle vigenti disposizioni in materia. Tali dipendenti devono essere muniti del diploma di laurea e avere maturato almeno cinque anni di esperienza lavorativa in tali posizioni professionali all'interno delle strutture stesse.

3. Il bando di concorso, sulla base delle indicazioni del piano annuale adottato dal direttore generale competente in materia di organizzazione, può inoltre stabilire:

- a) una più specifica identificazione dell'attività svolta durante il periodo di servizio, nonché procedure e forme per documentarne il possesso;
- b) ulteriori specifici requisiti di accesso rispetto a quelli sopra individuati.

4. Per l'espletamento delle procedure concorsuali possono essere stipulate convenzioni con università o istituti specializzati.

5. L'espletamento delle procedure concorsuali di cui al presente articolo è disciplinato dalla normativa regionale in materia di concorsi pubblici integrata dalla disciplina prevista dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487 (Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi) e successive modificazioni e integrazioni.

6. Ai fini di cui al comma 1, fatta salva la percentuale non inferiore al 50 per cento dei posti da ricoprire destinata alle procedure concorsuali, una quota non superiore al 30 per cento dei posti residui disponibili sulla base delle relative capacità assunzionali è riservata al personale già in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio previsti a legislazione vigente e che abbia maturato almeno cinque anni di servizio nella categoria apicale. Il personale di cui al presente comma è selezionato attraverso procedure comparative per titoli ed esame orale che tengono conto della valutazione conseguita nell'attività svolta, dei titoli professionali, di studio o di specializzazione ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla qualifica dirigenziale e in particolare del possesso del dottorato di ricerca, della tipologia e del numero degli incarichi rivestiti con particolare riguardo a quelli inerenti gli incarichi da conferire. Le procedure comparative sono volte ad assicurare la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali.

7. Ai fini di cui al comma 1, una quota non superiore al 15 per cento è, altresì, riservata al personale di cui al comma 6, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia ricoperto o ricopra l'incarico dirigenziale di cui all'articolo 31. A tale scopo, i bandi definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono prove scritte e orali di esclusivo carattere esperienziale, finalizzate alla valutazione comparativa e definite secondo metodologie e standard riconosciuti. Nelle procedure di cui al presente comma, sono nominati membri di commissione professionisti esperti nella valutazione delle suddette dimensioni di competenza, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

8. Il personale che accede alla dirigenza a tempo indeterminato è preposto, per un periodo non inferiore a due anni, alla struttura di cui all'articolo 15; decorso tale periodo, il dirigente può essere assegnato alle strutture di cui agli articoli 14 e 16. Le strutture di cui agli articoli 12 e 13 sono assegnate a dirigenti con almeno tre anni di anzianità.

9. Le disposizioni di cui al comma 7 non si applicano ai dirigenti titolari di contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'articolo 31 e ai dirigenti assunti a tempo indeterminato ai sensi del comma 6.

Art. 31

(Accesso alla dirigenza a tempo determinato)

1. La Giunta regionale previa acquisizione di candidature a seguito di apposito avviso, su proposta del Segretario generale, con scelta diretta motivata in relazione alla professionalità richiesta per l'espletamento dell'incarico da conferire, può altresì deliberare contratti a tempo determinato di durata sino a cinque anni rinnovabili anche senza interruzione del rapporto di lavoro, nel limite percentuale della dotazione organica dei dirigenti previsto dalla vigente normativa nazionale, arrotondato all'unità superiore, con:

a) dipendenti dell'Amministrazione regionale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in possesso dei requisiti per l'ammissione ai concorsi pubblici per la dirigenza;

b) persone di particolare e comprovata qualificazione professionale in possesso di diploma di laurea magistrale ai sensi dell'ordinamento vigente alla data di entrata in vigore della presente legge o di diploma di laurea ai sensi del previgente ordinamento che per almeno un quinquennio abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati o aziende pubbliche o private con esperienza acquisita in funzioni dirigenziali o abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica

desumibile dalla formazione universitaria, post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro o abbiano svolto attività nei settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato.

2. Il trattamento economico fondamentale e accessorio dei dirigenti con contratto a tempo determinato è quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro della dirigenza dell'area funzioni locali. Il trattamento economico fondamentale può essere integrato da una somma commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e dei valori di mercato per posizioni equivalenti.

3. Per il periodo di durata dell'incarico di cui al comma 1, i dipendenti della Giunta regionale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sono collocati in aspettativa senza assegni. Il periodo di aspettativa è utile ai fini del trattamento di quiescenza, di previdenza e dell'anzianità di servizio nella qualifica di dirigente.

Art. 32

(Incarichi dirigenziali)

1. Gli incarichi di funzione dirigenziale sono attribuiti con la finalità di assicurare il rispetto dei fondamentali principi di buon andamento, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, nonché di rotazione nell'attribuzione degli incarichi.

2. Il conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale si basa sulla valutazione delle attitudini, delle competenze, delle capacità professionali e gestionali del dirigente, nonché dell'esperienza accumulata e dei risultati conseguiti in precedenti posizioni ricoperte, conformemente ai principi generali di cui al d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

3. L'incarico di direttore generale è attribuito dalla Giunta regionale su proposta del Segretario generale a seguito di pubblicazione di un avviso rivolto al personale dirigente della Regione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con qualifica dirigenziale da almeno cinque anni, in possesso di diploma di laurea magistrale ai sensi dell'ordinamento vigente alla data di entrata in vigore della presente legge o di diploma di laurea ai sensi del previgente ordinamento, dotato di professionalità adeguata alle funzioni da svolgere sulla base dei parametri di cui al comma 2.

4. L'incarico di direttore è attribuito dalla Giunta regionale su proposta del Segretario generale, sentito il direttore generale competente in materia di organizzazione e il competente direttore di area, a seguito di pubblicazione di un avviso rivolto al personale dirigente della Regione e del settore regionale allargato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con qualifica dirigenziale da almeno cinque anni, in possesso di diploma di laurea magistrale ai sensi dell'ordinamento vigente alla data di entrata in vigore della presente legge o di diploma di laurea ai sensi del previgente ordinamento, dotato di professionalità adeguata alle funzioni da svolgere sulla base dei parametri di cui al comma 2.

5. Gli incarichi di cui ai commi 3 e 4 possono essere conferiti, previa adeguata pubblicità del relativo avviso sul sito istituzionale di Regione Liguria a personale esterno dotato di professionalità adeguata alle funzioni da svolgere sulla base dei requisiti di cui all'articolo 31, comma 1, lettera b), mediante contratto a tempo determinato.

6. Gli incarichi di cui ai commi 3 e 4 durante la loro durata possono essere variati con riferimento agli ambiti organizzativi di competenza e cessano in ogni caso entro il centottantesimo giorno

dal rinnovo del Consiglio regionale Assemblea Legislativa della Liguria.

7. Gli incarichi di dirigente di unità organizzativa, di settore, di servizio, di ufficio o di unità specialistica di staff sono attribuiti dalla Giunta regionale, su proposta del direttore generale competente in materia di organizzazione e sentito il direttore o il direttore generale cui afferisce l'incarico dirigenziale.

8. La durata degli incarichi dirigenziali non può, di norma, essere inferiore a tre anni e superiore a cinque. Gli incarichi sono temporanei e rinnovabili.

9. Ai fini dell'attuazione del presente articolo la Giunta regionale adotta ulteriori disposizioni concernenti le procedure e i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I DISPOSIZIONI SULLA DISCIPLINA, SULLA GESTIONE E SULL'ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 33 (Il rapporto di lavoro)

1. Il rapporto di lavoro dei dirigenti della Regione è disciplinato dai contratti collettivi di lavoro, dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ferme restando le ulteriori disposizioni legislative.

2. I soggetti preposti alla gestione assumono le determinazioni per gestire i rapporti di lavoro con la capacità e i poteri del datore di lavoro privato.

Art. 34 (Mobilità)

1. I direttori generali, i direttori, i dirigenti e il restante personale possono, a domanda, essere collocati in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali sulla base di specifiche intese provvedono al relativo trattamento economico e previdenziale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 23 bis del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

2. La mobilità interna dei dirigenti avviene nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni concernenti le procedure e i criteri in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali.

Art. 35 (Assegnazione provvisoria e distacco)

1. Per motivate esigenze organizzative e funzionali, la Giunta regionale può disporre che gli enti di cui all'articolo 1, comma 2, e le aziende e gli enti del servizio sanitario regionale mettano a disposizione della Regione propri dirigenti e dipendenti in regime di assegnazione provvisoria, disciplinata da apposite convenzioni e con oneri a carico dei medesimi enti.

2. Le convenzioni di cui al comma 1 sono stipulate previa acquisizione del consenso espresso del dirigente o dipendente interessato e hanno durata non superiore a tre anni, prorogabili un ulteriore biennio. Al termine di detto periodo o durante la vigenza della convenzione, la Regione può procedere al trasferimento del dirigente o dipendente interessato, ove lo stesso ne faccia richiesta

nei limiti delle capacità assunzionali e delle disponibilità di bilancio.

3. Al fine di gestire stabilmente attività di comune interesse della Regione, degli enti di cui all'articolo 1, comma 2, e delle aziende ed enti del servizio sanitario regionale, possono essere disposti distacchi di personale dirigente e dipendente regionale o dei predetti enti presso questi ultimi o la Regione, previa acquisizione del consenso espresso del dirigente o dipendente interessato.

4. Gli enti di cui all'articolo 1, comma 2, e le aziende ed enti del servizio sanitario regionale sono tenuti a ottemperare alle disposizioni impartite dalla Giunta regionale in materia.

Art. 36 (Cause di estinzione)

1. Fermo restando quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro, il rapporto di lavoro si può estinguere a causa di:

- a) dimissioni del dirigente;
- b) licenziamento per giustificato motivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali) e successive modificazioni e integrazioni o per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile;
- c) risoluzione del rapporto per superamento del periodo di comportamento;
- d) risoluzione del rapporto in caso di inabilità permanente;
- e) recesso per mancato superamento del periodo di prova;
- f) licenziamento disciplinare, ai sensi dell'articolo 55 quater del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni;
- g) collocamento a riposo.

2. Il direttore generale competente in materia di organizzazione dispone l'estinzione del rapporto di lavoro con proprio atto nelle fattispecie di cui al comma 1, lettere b), c), d) ed e); in quest'ultimo caso l'estinzione del rapporto di lavoro avviene sulla base di relazione del direttore o del direttore generale di assegnazione del dirigente.

3. Nella fattispecie di cui al comma 1, lettera f), l'estinzione del rapporto di lavoro è disposta dal titolare dell'ufficio per i procedimenti disciplinari.

CAPO II RESPONSABILITÀ DEI DIRIGENTI

Art. 37 (Regime delle responsabilità)

1. Ai dirigenti della Regione si applica la normativa vigente in materia di responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile per gli impiegati civili dello Stato.

2. Ai dirigenti della Regione si applicano, altresì, l'articolo 2106 del codice civile e l'articolo 7, commi 1, 5 e 8, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento) e successive modificazioni e integrazioni, nonché le norme dei contratti collettivi nazionali di lavoro in materia di responsabilità disciplinare.

3. I dirigenti sono gravati della responsabilità dirigenziale di cui all'articolo 21 del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 38

(Codice di comportamento)

1. La Giunta regionale approva il codice di comportamento per i dipendenti della Regione che costituisce attuazione di quanto previsto, anche per i dirigenti, dall'articolo 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni e specificazione rispetto al Codice di comportamento generale di cui al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

2. Il codice di comportamento è approvato previo confronto con le organizzazioni sindacali e previa consultazione, anche tramite strumenti telematici, con le associazioni rappresentative degli stakeholders della Regione.

TITOLO V
RELAZIONI SINDACALI

Art. 39
(Sistema di relazioni sindacali)

1. La Giunta regionale impartisce gli indirizzi in materia di relazioni sindacali e per la contrattazione integrativa alla delegazione trattante di parte datoriale, nominata con provvedimento della Giunta regionale e presieduta, di norma, dal direttore generale competente in materia di organizzazione.

2. La Giunta regionale impartisce, altresì, gli indirizzi in materia di contrattazione integrativa agli enti di cui all'articolo 1, comma 2, in modo da realizzare un sistema di relazioni sindacali coerente.

Art. 40
(Partecipazione alle scelte organizzative)

1. La Regione promuove la partecipazione dei lavoratori e dei dirigenti in particolare alla fase di elaborazione delle scelte di organizzazione del lavoro, di reingegnerizzazione dei processi lavorativi e di qualificazione del personale, al fine di attuare gli obiettivi e i programmi assegnati alle strutture organizzative e di migliorarne il modello organizzativo e la qualità del lavoro.

2. Ai fini di cui al comma 1, i direttori generali e i direttori convocano, di norma, con cadenza almeno trimestrale, incontri con i dirigenti che afferiscono loro, ai quali può essere chiamato a partecipare anche il personale di categoria D titolare di posizione organizzativa.

TITOLO VI
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 41
(Finalità)

1. La misurazione e la valutazione della performance sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Art. 42
(Ciclo di gestione della performance)

1. Ai fini di cui all'articolo 41 la Giunta regionale adotta annualmente:

a) entro il 28 febbraio, il Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del d.l. 80/2021 convertito dalla l. 113/2021 contenente la sezione relativa al piano della performance, da redigere in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. Tale programmazione individua gli obiettivi dell'ente, della segreteria generale, di ciascuna direzione centrale, direzione di area e direzione, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al Segretario generale, ai direttori generali e ai direttori e i relativi indicatori;

b) entro il 31 luglio, il documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

2. Eventuali variazioni degli obiettivi e degli indicatori di cui al comma 1, lettera a), intervenute durante l'esercizio, sono inserite tempestivamente nel piano della performance.

Art. 43
(Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale)

1. La Giunta regionale valuta annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale scopo la Giunta regionale approva, previo parere vincolante del nucleo di valutazione di cui all'articolo 44, il sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa tiene conto, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance:

a) dell'attuazione delle politiche regionali e dei piani e programmi, nonché del conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;

b) della rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;

c) del miglioramento qualitativo dell'organizzazione e dell'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

d) della qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

3. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale dirigente e non dirigente è collegata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione e in base al ruolo rivestito:

a) agli indicatori di performance organizzativa;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale o dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze professionali e manageriali e ai comportamenti organizzativi richiesti;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori in un'ottica meritocratica.

4. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

a) dal nucleo di valutazione cui compete la valutazione della performance dell'ente nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione dei vertici delle agenzie regionali, del Segretario generale, dei direttori generali e dei direttori, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;

b) dalla Giunta regionale, per quanto riguarda la valutazione dei vertici delle agenzie regionali, del Segretario generale, dei direttori generali e dei direttori, su proposta del nucleo di valutazione;

c) dai vertici delle agenzie regionali, dal Segretario generale, dai direttori generali, dai direttori e dai dirigenti, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;

d) dai cittadini e utenti finali interni ed esterni in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'Amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa secondo quanto previsto dal sistema di valutazione e misurazione della performance.

5. La Regione verifica, almeno trimestralmente, l'andamento della performance rispetto agli obiettivi dell'anno durante il periodo di riferimento e propone, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio. Sulla base delle risultanze del monitoraggio in ordine all'andamento degli obiettivi correlati alla performance organizzativa, dispone, limitatamente al personale al quale non sono attribuiti obiettivi individuali, l'erogazione, a partire dal primo mese utile successivo alla verifica, delle quote retributive determinate in base all'esito della performance organizzativa corrispondenti al periodo valutato.

6. La Regione promuove progetti e iniziative finalizzate all'innovazione, alla semplificazione e al miglioramento continuo delle performance mediante l'utilizzo di strumenti, anche non retributivi, di riconoscimento del merito.

7. Il sistema di misurazione e valutazione della performance può prevedere premi di eccellenza e può disciplinare ulteriori strumenti di valorizzazione del merito e della professionalità compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto del modello di relazioni sindacali.

Art. 44

(Nucleo di valutazione)

1. Il nucleo di valutazione è un organo monocratico nominato dalla Giunta regionale per un periodo di tre anni, con possibilità di rinnovo per una sola volta, scelto tra soggetti esterni all'ente.

2. Il soggetto di cui al comma 1 deve essere in possesso di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della performance e dell'organizzazione e valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche.

3. Il soggetto di cui al comma 1 non può essere nominato tra soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, che hanno rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, che hanno rivestito simili incarichi o cariche o che hanno avuto rapporti simili nei tre anni precedenti la designazione.

4. Il nucleo di valutazione della performance:

a) rende il parere vincolante sul sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi dell'articolo 43, comma 1;

b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e integrità, fornendo i necessari pareri al riguardo;

c) misura e valuta la performance organizzativa dell'ente e ne monitora l'andamento anche tenendo conto di indicatori di impatto finale e delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini e degli utenti;

d) comunica tempestivamente all'Amministrazione regionale

le eventuali criticità riscontrate;

e) valida la relazione sulla performance;

f) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

g) propone alla Giunta regionale la valutazione annuale del Segretario generale, dei direttori generali e dei direttori, nonché l'attribuzione agli stessi della retribuzione di risultato;

h) assolve le altre funzioni attribuite dalla legge in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione e collabora con il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

5. Con deliberazione della Giunta regionale possono essere stabiliti ulteriori specifici requisiti per la nomina e individuate ulteriori funzioni anche secondo quanto previsto dalla disciplina nazionale e può essere esteso l'ambito di competenza del nucleo di valutazione ad altri enti regionali.

6. Il compenso annuo omnicomprensivo, al netto dell'IVA e degli oneri previdenziali, spettante al componente del nucleo di valutazione è determinato in euro 18.000,00.

TITOLO VII

FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Art. 45

(Scuola regionale di pubblica amministrazione)

1. La Regione, con la struttura organizzativa competente, può svolgere la funzione di scuola regionale di formazione della pubblica amministrazione che assicura l'aggiornamento e la qualificazione del personale regionale.

2. La governance della scuola è affidata alla direzione centrale competente in materia di formazione interna che adotta linee di indirizzo annuali per la programmazione formativa con gli strumenti programmatori previsti dalla vigente normativa, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

3. La scuola di formazione assicura l'aggiornamento e la riqualificazione del personale regionale nonché del personale di altre pubbliche amministrazioni, previa intesa con le stesse, avvalendosi della collaborazione dell'Università degli studi di Genova e di altri istituti e soggetti formativi pubblici di livello nazionale. A tal fine stipula apposite convenzioni di durata pluriennale con tali soggetti che disciplinano la durata, le funzioni e le modalità di funzionamento delle attività della scuola.

4. Per assicurare le attività di programmazione regionale e il loro raccordo con quelle dello Stato e delle altre pubbliche amministrazioni, nonché con quelle dell'Unione europea, il personale di soggetti diversi dalle pubbliche amministrazioni può partecipare alle attività di aggiornamento e di riqualificazione del personale regionale.

5. Le modalità operative e le risorse per il funzionamento della Scuola regionale di pubblica amministrazione sono definite con delibera di Giunta, acquisito il parere della Commissione consiliare competente.

Art. 46

(Formazione del personale)

1. La formazione e lo sviluppo professionale del personale regionale sono assunti quale metodo permanente al fine di valorizzare le qualità e le attitudini individuali e favorire percorsi di crescita per un qualificato svolgimento dell'attività amministrativa.

2. Per gli scopi di cui al comma 1, la Regione utilizza la scuola di cui all'articolo 45 o può attivare programmi e iniziative da attuarsi direttamente o con strutture esterne all'Amministrazione regionale, avvalendosi di enti pubblici o privati, nonché di esperti nelle discipline interessate.

3. I programmi formativi assicurano il costante aggiornamento e sviluppo delle competenze organizzative e decisionali dei dirigenti, tramite l'approfondimento di conoscenze e metodi finalizzati ad una gestione manageriale della pubblica amministrazione, anche prevedendo lo scambio di esperienze con altre realtà pubbliche similari con i settori dell'imprenditoria pubblica e privata, nazionale e internazionale.

4. La progettazione delle iniziative formative è uniformata ai principi delle pari opportunità e delle azioni positive.

TITOLO VIII DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 47 (Disposizione di rinvio)

1. Per quanto non previsto dalla presente legge si rinvia alla normativa statale in materia di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Art. 48 (Disposizioni transitorie)

1. Gli incarichi dirigenziali, le denominazioni e le articolazioni delle posizioni dirigenziali esistenti alla data di entrata in vigore della presente legge, con le correlate retribuzioni di posizione, restano in vigore fino alla ridefinizione degli assetti organizzativi in applicazione di quanto previsto dagli articoli 17 e 18. Gli incarichi di direttore generale e di vice direttore generale, questi ultimi assumendo la nuova denominazione di direttore, restano in vigore sino alla loro scadenza naturale. Gli incarichi di dirigente con contratto a tempo determinato già attribuiti alla data di entrata in vigore della presente legge e l'incarico di Segretario generale in essere alla data di entrata in vigore della stessa che prosegue sino al termine di cui all'articolo 20, comma 4, ferme restando le restanti disposizioni di cui al medesimo articolo.

2. Entro novanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge la Giunta regionale approva:

- a) la graduazione delle strutture dirigenziali di cui all'articolo 17, comma 7;
- b) gli indirizzi in materia di relazioni sindacali di cui all'articolo 39, comma 1;
- c) le modalità e i criteri di sostituzione dei dirigenti.

3. In prima applicazione, il codice di comportamento di cui all'articolo 38, comma 1 è quello già approvato dalla Giunta regionale alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 49 (Disposizioni finanziarie)

1. All'attuazione della presente legge si provvede nei limiti delle risorse già iscritte a legislazione vigente nello stato di previsione della spesa a carico delle missioni, dei programmi e dei titoli di riferimento.

2. Alla copertura della spesa derivante dalla presente legge si provvede annualmente in sede di approvazione del bilancio di previsione triennale nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di contabilità pubblica.

Art. 50 (Disposizioni abrogative)

1. A decorrere dall'entrata in vigore della presente legge sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) l'articolo 2 della legge regionale 3 aprile 2007, n. 14 (Disposizioni collegate alla legge finanziaria 2007);
- b) il comma 2 dell'articolo 7 della legge regionale 28 aprile 2008, n. 10 (Disposizioni collegate alla legge finanziaria 2008);
- c) la legge regionale 4 dicembre 2009, n. 59 (Norme sul modello organizzativo e sulla dirigenza della Regione Liguria);
- d) il comma 5 dell'articolo 29 della legge regionale 29 dicembre 2014, n. 41 (Disposizioni collegate alla legge finanziaria 2015);
- e) il comma 1 dell'articolo 1 della legge regionale 12 novembre 2007, n. 36 (Modifiche alla legge regionale 3 aprile 2007, n. 14 (disposizioni collegate alla legge finanziaria 2007);
- f) l'articolo 6 della legge regionale 29 dicembre 2010, n. 23 (Disposizioni collegate alla legge finanziaria 2011);
- g) l'articolo 16 della legge regionale 27 dicembre 2011, n. 38 (Disposizioni collegate alla legge finanziaria 2012);
- h) l'articolo 8 della legge regionale 21 dicembre 2012, n. 50 (Disposizioni collegate alla legge finanziaria 2013);
- i) l'articolo 18 della legge regionale 19 dicembre 2014, n. 40 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione Liguria (legge finanziaria 2015));
- j) l'articolo 29 della legge regionale 30 dicembre 2015, n. 29 (Prime disposizioni per la semplificazione e la crescita relative allo sviluppo economico, alla formazione e lavoro, al trasporto pubblico locale, alla materia ordinamentale, alla cultura, spettacolo, turismo, sanità, programmi regionali di intervento strategico (P.R.I.S.), edilizia, protezione della fauna omeoterma e prelievo venatorio (collegato alla legge di stabilità 2016));
- k) i commi 53, 54, 57, 58, 59 e 61 dell'articolo 2 della legge regionale 27 dicembre 2016, n. 33 (Disposizioni collegate alla legge di stabilità per l'anno 2017);
- l) l'articolo 2 della legge regionale 10 novembre 2017, n. 27 (Modifiche di norme di carattere finanziario e organizzativo e riconoscimento di debiti fuori bilancio);
- m) l'articolo 31 della legge regionale 28 dicembre 2017, n. 29 (Disposizioni collegate alla legge di stabilità per l'anno 2018);
- n) l'articolo 1 della legge regionale 27 dicembre 2018, n. 29 (Disposizioni collegate alla legge di stabilità per l'anno 2019);
- o) l'articolo 2 della legge regionale 3 maggio 2021, n. 7 (Disposizioni di adeguamento dell'ordinamento regionale).