

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

L'evoluzione del contesto istituzionale, socio economico ed ambientale in cui opera l'ente Regione e del quadro normativo di riferimento ha fatto emergere la necessità di una complessiva revisione della legislazione regionale che detta disposizioni in ordine all'organizzazione interna e alla disciplina della dirigenza.

Sotto il primo profilo il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), approvato con decisione di esecuzione del Consiglio dell'Unione europea del 13 luglio 2021, ha l'obiettivo di far diventare la pubblica amministrazione alleata dei cittadini e delle imprese con servizi sempre più efficienti; sotto il secondo profilo, il Legislatore statale è intervenuto con una Riforma della pubblica amministrazione che, nell'ambito del PNRR, costituisce un grande programma di investimento sulle persone e che mette al centro le competenze per ridisegnare il lavoro pubblico per il futuro. Tale riforma si articola in quattro dimensioni chiave: a) riforma dei meccanismi di selezione del personale della pubblica amministrazione; b) semplificazione delle procedure burocratiche; c) sviluppo, all'interno della pubblica amministrazione, di un capitale umano di eccellenza; d) digitalizzazione dei processi interni e dei servizi resi dalla pubblica amministrazione.

A tal fine, nell'ambito dei molteplici interventi normativi recentemente posti in essere dal Legislatore, assume particolare rilievo il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale 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, che ha inciso profondamente sul quadro normativo statale, segnatamente sul lato del reclutamento del personale e su quello degli strumenti di programmazione, modificando sensibilmente il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modificazioni ed integrazioni.

□ evidente, inoltre, la stretta correlazione tra l'efficienza organizzativa della struttura interna e il miglioramento dell'azione amministrativa regionale, sia dal punto di vista del miglioramento delle attività e dei servizi resi, sia per quanto riguarda l'efficacia dell'implementazione delle politiche pubbliche di competenza regionale e, quindi, del perseguimento del benessere dei territori.

L'organizzazione interna è, infatti, il “motore” per il funzionamento dell'Istituzione e rappresenta lo snodo centrale che può decretare il successo o meno nell'esercizio delle funzioni che la Carta costituzionale assegna alla Regione e ai suoi organi rappresentativi.

In particolare, la dirigenza ha un ruolo fondamentale nel percorso di rinnovamento della burocrazia pubblica che viene richiesto dai cittadini e dagli *stakeholders* della Regione. Lo strumento legislativo che definisce il disegno organizzativo diviene, quindi, il necessario tramite per favorire questo passaggio e dotare l'Ente delle condizioni per avere una dirigenza che sappia essere all'altezza del ruolo atteso.

Per queste ragioni è necessario che Regione Liguria avvii una stagione di riforme in materia di organizzazione, di reclutamento del personale e di miglioramento delle *skill* del proprio personale, per cui, a più di un decennio dall'approvazione della legge regionale 4 dicembre 2009 n. 59 (Norme sul modello organizzativo e sulla dirigenza della Regione Liguria) già parzialmente modificata nel corso degli ultimi anni, è necessario rivedere complessivamente l'impianto organizzativo al fine di migliorarne l'efficienza e la razionalità, adeguarlo alle recenti modifiche introdotte nella legislazione nazionale, tenere conto dell'evoluzione dei modelli organizzativi che caratterizzano le organizzazioni pubbliche e non solo, italiane ed europee.

In particolare, il presente schema di disegno di legge modifica l'attuale modello organizzativo rivedendone l'articolazione che permane di tipo divisionale e funzionale, ma con una più razionale rappresentazione delle strutture dirigenziali complesse (Direzioni centrali, Direzioni di area, Direzioni e Unità organizzative), enucleando, tra queste, le strutture cui sono preposti titolari di funzioni dirigenziali di livello generale, e dirigenziali (Settori, Servizi, Uffici, Unità specialistiche di staff), al fine di evitare sovrapposizioni di ruoli, una maggiore linearità nei processi decisionali e garantendo la massima coerenza tra livello gerarchico e funzioni svolte. Al vertice dell'assetto organizzativo e direzionale viene posto il Segretario generale.

In sintesi, i principali aspetti che contraddistinguono il presente schema di disegno di legge sono:

- Razionalizzazione dell'articolazione organizzativa con una nuova configurazione delle direzioni e delle strutture dirigenziali più chiara nelle funzioni e maggiormente definita nei ruoli.
- Previsione di alcuni principi per la graduazione delle strutture organizzative propedeutica all'applicazione della nuova articolazione nel rispetto del vigente modello di relazioni sindacali.
- Valorizzazione del ruolo del Segretario generale quale vertice amministrativo e organizzativo, anche tenendo conto del ruolo fiduciario ricoperto rispetto all'organo politico.
- Riordino delle funzioni in capo al Comitato di Direzione in modo da privilegiarne il ruolo di supporto e raccordo.
- Adeguamento e razionalizzazione delle norme sul reclutamento della dirigenza, sull'accesso e sugli incarichi dirigenziali anche in relazione alle recenti modifiche della normativa nazionale.
- Previsione di norme sulla mobilità e sul distacco della dirigenza al fine di massimizzare l'efficienza del sistema regionale comprendente anche alcune tipologie di enti regionali.
- Conferma del sistema di *performance management*, già modificato nel 2018, con parziali precisazioni conseguenti a modifiche in sede nazionale.
- Previsione di un'innovativa scuola di formazione regionale per i dipendenti pubblici che possa garantire la massima sinergia tra eccellenze formative anche del territorio, con particolare riferimento all'Università degli Studi di Genova, e bisogni formativi della Regione e di altri enti pubblici locali.
- Introduzione di norme di principio e indirizzo in materia di organizzazione del lavoro, semplificazione e digitalizzazione in linea con l'evoluzione del *public management* richiesta dalle sfide europee, prima fra tutte l'implementazione del PNRR.
- Previsione di alcune norme transitorie per favorire l'applicazione della legge in modo graduale al fine di garantire la continuità amministrativa dell'Ente.
- Previsione delle norme finanziarie di copertura della spesa.

RELAZIONE ARTICOLATA

L'articolo 1 definisce l'oggetto e l'ambito di applicazione soggettivo, stabilendo che le disposizioni in esso contenute costituiscono principi di riferimento per gli enti strumentali, per le agenzie regionali e per gli enti parco, rinviando alla [legge regionale 17 agosto 2006, n. 25](#) (Disposizioni sull'autonomia del Consiglio regionale - Assemblea Legislativa della Liguria) e successive modificazioni e integrazioni per quanto attiene l'organizzazione e la dirigenza del Consiglio regionale - Assemblea legislativa della Liguria.

L'articolo 2, stabilisce i principi generali e finalità: nei primi si enfatizzano alcuni principi generali dell'ordinamento giuridico quali imparzialità, trasparenza, efficienza, efficacia, economicità, semplificazione, partecipazione dei cittadini ai procedimenti, mentre nelle seconde assumono particolare significato il miglioramento dell'utilizzo e la valorizzazione del capitale umano, la garanzia delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso, nello sviluppo professionale e nel trattamento del personale, nonché la promozione del benessere organizzativo.

L'articolo 3 definisce il ruolo della Giunta regionale, quale organo che esercita le funzioni di indirizzo politico-amministrativo. Il comma secondo registra la novità introdotta nell'ordinamento dall'articolo 6 della legge 6 agosto 2021, n.113 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia) attraverso la previsione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Quest'ultimo strumento, in base all'enunciazione espressa del citato articolo 6, è finalizzato ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

L'articolo 4 definisce, con distinzione rispetto alle funzioni della Giunta regionale di cui all'articolo 3, la disciplina delle attribuzioni della dirigenza regionale con riferimento alla gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa ad essa riservata.

L'articolo 5 definisce gli strumenti di programmazione organizzativa nell'ambito dei quali assume rilevanza strategica il Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 della legge 6 agosto 2021, n. 113. Viene disciplinata la competenza della Giunta regionale in ordine agli indirizzi per la redazione del predetto Piano da parte degli enti strumentali, delle agenzie regionali e degli enti parco e la conseguente approvazione da parte della Giunta regionale, con esclusione della sezione in materia di trasparenza ed anticorruzione.

L'articolo 6 definisce le competenze in materia di tutela della salute dei lavoratori, individuate dal Presidente della Giunta regionale in capo, di norma, al Direttore generale competente in materia di organizzazione in qualità di datore di lavoro. Vengono definiti, altresì, gli obblighi dei dirigenti in ordine all'attuazione delle direttive impartite dal medesimo datore di lavoro ai sensi di quanto previsto in materia dal d.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.

L'articolo 7 definisce il modello organizzativo, articolato nelle seguenti strutture: Segreteria generale, Direzione centrale, Direzione di area, Direzione in luogo della Vice Direzione, Unità organizzativa, Settore, Servizio, e Ufficio e Unità specialistica di staff.

L'articolo 8 stabilisce che la Segreteria generale coordina le funzioni di controllo strategico e gestionale, nonché la programmazione generale dell'ente, definendone l'articolazione.

L'articolo 9 stabilisce le funzioni della Direzione centrale, caratterizzate da un qualificato ed efficace supporto tecnico specialistico agli organi di governo dell'ente, alle Direzioni, alle altre Direzioni centrali e alle Direzioni di area con eventuale responsabilità relativa al presidio di funzioni di interesse generale per l'ente nel suo complesso, non riconducibili a specifici ambiti settoriali di intervento.

L'articolo 10 introduce la Direzione di area in luogo del precedente, con competenze concernenti il presidio di un'area ampia e integrata di intervento finale collegata alle politiche dell'ente nelle materie di propria competenza, ed è tenuta ad assicurare il coordinamento con le altre strutture dell'organizzazione.

L'articolo 11 introduce la Direzione, nell'ambito della Segreteria generale o della Direzione di area, con competenze concernenti il presidio di un'area integrata di intervento finale collegata alle politiche dell'ente nelle materie di propria competenza.

L'articolo 12 definisce le funzioni dell'Unità organizzativa nell'ambito di Direzioni, Direzioni di area, Direzioni centrali o della Segreteria generale, preposta alla gestione di un'ampia sfera di competenze caratterizzate da elevata complessità e da rilevanza interna ed esterna.

L'articolo 13 stabilisce le funzioni del Settore, quale articolazione dirigenziale interna nell'ambito di una Direzione, Direzione di area, Direzione centrale o della Segreteria generale.

L'articolo 14 stabilisce le funzioni del Servizio già disciplinata, quale articolazione dirigenziale interna nell'ambito di una Direzione, Direzione di area, Direzione centrale o della Segreteria generale.

L'articolo 15 stabilisce le funzioni dell'Ufficio, quale articolazione dirigenziale interna nell'ambito di una Direzione, Direzione di area, Direzione centrale o della Segreteria generale.

L'articolo 16 definisce le funzioni dell'Unità specialistica di staff, quale articolazione dirigenziale a supporto del funzionamento di una Direzione, Direzione di area, Direzione centrale o della Segreteria generale.

L'articolo 17 disciplina la graduazione delle strutture dirigenziali previste nell'assetto organizzativo da parte della Giunta regionale con distinzione tra strutture organizzative complesse (Direzione centrale e Direzione di area, Direzione e Unità organizzativa) e strutture organizzative alle quali sono preposti i dirigenti di Settore, Servizio, Ufficio e di Unità specialistica di staff (quest'ultima articolate in tre fasce). Sono definiti i criteri di graduazione per la pesatura delle retribuzioni di posizione previste dal CCNL per l'area della dirigenza in relazione a specifici parametri concernenti livelli di responsabilità, rilevanza strategica, dimensione delle risorse gestite o assegnate e degli *stakeholders*/relazioni interne o esterne, complessità organizzativa e gestionale. Viene stabilito che i soggetti preposti alle strutture organizzative complesse di Direzione centrale, Direzione di area e di Direzione, sono titolari di funzioni dirigenziali di livello generale.

L'articolo 18 stabilisce i tempi e le procedure concernenti la revisione degli assetti organizzativi delle strutture, al fine di assicurare, all'inizio di ogni legislatura, entro sessanta giorni dalla data di insediamento della Giunta regionale e successivamente in caso di motivate esigenze organizzative ovvero di acquisizione, modifica o cessazione di funzioni svolte da Regione, la coerenza dell'assetto organizzativo con il programma di governo presentato dal Presidente della Giunta regionale.

L'articolo 19 stabilisce che il ruolo del Segretario generale è il vertice dell'assetto organizzativo e direzionale della Giunta regionale e la sua sovraordinazione gerarchica rispetto ai Direttori generali e ai Direttori. Il secondo comma opera un generale riordino delle funzioni attribuite Segretario generale, anche in considerazione della creazione, operata dalla legge in commento, di una nuova graduazione delle strutture dirigenziali complesse nell'ambito dell'assetto organizzativo della Giunta regionale. Si precisa la riconducibilità dell'incarico attribuito al Segretario generale alla categoria degli incarichi amministrativi di vertice, come definiti dall'articolo 1, comma 2, lettera i), del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39. L'ultimo comma stabilisce da quale figura devono essere svolte le funzioni del Segretario generale, in caso di assenza o di impedimento di quest'ultimo.

L'articolo 20 disciplina l'incarico di Segretario generale della Giunta regionale individuandolo in un ruolo che si colloca al di fuori della dotazione organica ed alle dirette dipendenze del Presidente della Giunta regionale con il quale ha un rapporto fiduciario di diretta collaborazione, e ne definisce il trattamento economico, nonché la durata dell'incarico.

L'articolo 21 stabilisce le funzioni attribuite al Direttore generale, anche in considerazione della creazione, operata dalla legge illustrata, di una nuova graduazione delle strutture dirigenziali complesse nell'ambito dell'assetto organizzativo della Giunta regionale. Si precisa la riconducibilità dell'incarico attribuito al Direttore generale alla categoria degli incarichi amministrativi di vertice, come definiti dall'articolo 1, comma 2, lettera i), del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39. L'ultimo comma stabilisce da quale figura devono essere svolte le funzioni del Direttore generale, in caso di assenza o di impedimento di quest'ultimo.

L'articolo 22 disciplina il ruolo nell'assetto organizzativo e le funzioni del titolare della Direzione, precisa la riconducibilità dell'incarico attribuito al Direttore alla categoria degli incarichi amministrativi di vertice, come definiti dall'articolo 1, comma 2, lettera i), del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 e, all'ultimo comma, stabilisce da quale figura devono essere svolte le funzioni del Direttore, in caso di assenza o di impedimento di quest'ultimo.

L'articolo 23 attribuisce al Comitato di direzione carattere consultivo e ne disciplina la composizione e le funzioni, tenendo in considerazione la creazione di una nuova graduazione delle strutture dirigenziali complesse nell'ambito dell'assetto organizzativo della Giunta regionale.

L'articolo 24, in considerazione della creazione, nell'ambito di Direzioni, Direzioni di area, Direzioni centrali o della Segreteria generale, della struttura Unità organizzativa, sono normate le funzioni del dirigente titolare della stessa struttura.

L'articolo 25 stabilisce le funzioni attribuite al Dirigente di Settore e al Dirigente di Servizio, anche in considerazione della creazione di una nuova graduazione delle strutture dirigenziali complesse nell'ambito dell'assetto organizzativo della Giunta regionale.

L'articolo 26 definisce, in considerazione della creazione della struttura dirigenziale di Ufficio quale articolazione dirigenziale interna nell'ambito di una Direzione, Direzione di area, Direzione centrale o della Segreteria generale, il ruolo nell'assetto organizzativo e le funzioni del dirigente titolare della stessa struttura.

L'articolo 27 disciplina il ruolo e le funzioni del dirigente di Unità specialistica di staff.

L'articolo 28 definisce, per i casi di assenza, non dovuta a vacanza della struttura, o impedimento prolungati (individuati in quelli che si protraggono per oltre trenta giorni lavorativi), i ruoli che formulano al Segretario generale la proposta e che debbono dallo stesso Segretario essere sentiti, per la scelta del dirigente cui affidare temporaneamente la struttura. Il comma secondo deferisce al Direttore generale e al Direttore il compito di stabilire l'ordine di sostituzione dei dirigenti che gli afferiscono, in caso di assenza o di impedimento di durata inferiore ai trenta giorni lavorativi.

L'articolo 29 disciplina la competenza della Giunta regionale in ordine all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito del PIAO di cui costituisce specifica sezione ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6 della legge 6 agosto 2021 n. 113, nonché della conseguente programmazione di dettaglio da parte del Direttore generale competente in materia di organizzazione. Viene, altresì, disciplinata la competenza in ordine alla determinazione della dotazione organica delle strutture della Giunta regionale e relative variazioni.

L'articolo 30 disciplina l'accesso alla dirigenza regionale a tempo indeterminato recependo quanto previsto in materia dall'articolo 28 del d.lgs. n. 165/2001 come modificato dall'articolo 3 del decreto-legge n. 80/2021 in ordine alle ulteriori procedure interne di selezione, nei limiti percentuali ivi previsti, riservate al personale in servizio a tempo indeterminato in possesso dei requisiti previsti dalle medesime disposizioni di legge, alle tipologie di soggetti che possono essere ammessi alle procedure

concorsuali pubbliche. Viene, altresì, introdotto al comma 9, fatto salvo per i soggetti interessati dalle suddette procedure interne e di quelli interessati da contratti di lavoro dirigenziale a tempo determinato, un percorso obbligato di ingresso dei dirigenti a tempo indeterminato partendo dalle posizioni dirigenziali con graduazione più bassa, richiedendo una diversa esperienza di servizio per poter accedere alle posizioni di livello superiore.

L'articolo 31 disciplina l'accesso alla dirigenza a tempo determinato, con particolare riguardo ai requisiti ed al trattamento economico e giuridico dei soggetti interessati.

L'articolo 32 stabilisce la procedura di conferimento degli incarichi dirigenziali di struttura complessa ed i relativi requisiti richiesti, nonché la durata, confermando la competenza in capo alla Giunta regionale, su proposta del Segretario generale, per i Direttori generali, e su proposta del Segretario generale sentito il Direttore generale competente in materia di organizzazione per i Direttori. Viene prevista, per quanto riguarda gli incarichi di graduazione inferiore concernenti l'Unità organizzativa, il Settore, il Servizio, l'Ufficio e l'Unità specialistica di staff, la competenza in capo alla Giunta regionale su proposta del Direttore generale competente in materia di organizzazione, sentito il Direttore o il Direttore generale cui afferrisce l'incarico dirigenziale.

L'articolo 33 rimanda alla disciplina normativa e contrattuale concernenti i rapporti di lavoro del personale dirigenziale regionale.

L'articolo 34 disciplina l'istituto della mobilità, prevedendo il collocamento in aspettativa dei dirigenti e del restante personale regionale per lo svolgimento temporaneo di attività verso soggetti ed organismi pubblici o privati in analogia a quanto previsto dall'articolo 23bis del d.lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii. per i dipendenti dell'amministrazioni statali. Per la mobilità interna dei dirigenti si rinvia alle disposizioni specifiche concernenti i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali

L'articolo 35 disciplina la procedura di assegnazione provvisoria, per motivate esigenze organizzative e funzionali, da parte della Giunta regionale, di dirigenti e dipendenti degli enti regionali di cui all'articolo 1, comma 2 e delle Aziende ed enti del Servizio sanitario regionale mediante convenzione con oneri a carico degli enti medesimi. Viene, altresì, previsto che, al fine di gestire stabilmente attività di interesse comune tra la regione e i predetti enti, possano essere disposti distacchi di personale dirigenziale di questi ultimi o della regione.

L'articolo 36 definisce, fermo restando quanto già previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, le cause di estinzione del rapporto di lavoro dei dirigenti regionali e le relative procedure.

L'articolo 37 richiama i profili di responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile e disciplinare in capo ai dirigenti regionali, nonché la specifica responsabilità dirigenziale ai sensi dell'articolo 21 del d.lgs n. 165/2001.

L'articolo 38 definisce la procedura e la competenza della Giunta regionale in ordine all'approvazione del codice di comportamento per i dipendenti della Regione, prevedendo, altresì, il coinvolgimento mediante consultazione, anche tramite strumenti telematici, delle associazioni rappresentative degli *stakeholders* della Regione.

L'articolo 39 pone in capo alla Giunta regionale la competenza in ordine agli indirizzi in materia di relazioni sindacali per la contrattazione integrativa alla delegazione trattante di parte datoriale della Regione Liguria, nonché agli enti di cui all'articolo 1, comma 2

L'articolo 40 stabilisce le modalità di partecipazione di lavoratori e dirigenti alla fase di elaborazione delle scelte di organizzazione del lavoro, di reingegnerizzazione dei processi lavorativi e di qualificazione del personale, prevedendo la partecipazione agli incontri previsti da parte dei Direttori e dei Direttori generali, estesa ai dirigenti ed eventualmente anche al personale di categoria D titolare di posizione organizzativa

L'articolo 41 definisce le finalità del sistema di *performance management* dell'Ente connesse alla valorizzazione del merito, al miglioramento della qualità dei servizi, alla crescita delle competenze professionali rammentando il quadro di pari opportunità tra diritti e doveri, di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate.

L'articolo 42 illustra il ciclo di gestione della performance conformemente a quanto disposto in sede nazionale dal d.lgs n. 150/2009 e ss.mm.ii. E' prevista l'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione recentemente introdotto dall'articolo 6 della legge 113/2021 e del documento di rendicontazione, Relazione sulla *performance* stabilendo le rispettive scadenze. Viene specificato il contenuto di massima della programmazione in materia di *performance*: obiettivi dell'Ente e di ciascuna Direzione centrale e di area o Direzione comprensivi degli obiettivi del Segretario generale, dei Direttori generali e dei Direttori.

L'articolo 43 definisce i principi del sistema di misurazione e valutazione delle *performance* distinguendo tra performance organizzativa e performance individuale. Conformemente a quanto stabilito dalla normativa nazionale si definiscono i contenuti della performance organizzativa (politiche e programmi, obiettivi, *customer satisfaction*, miglioramento dell'organizzazione, qualità dei servizi) e di quella individuale (obiettivi specifici individuali e contributo alla performance, competenze e comportamenti organizzativi). Si individuano soggetti e funzioni in materia di performance e valutazione, (Nucleo di valutazione, Giunta Regionale, Segretario generale, direttori, dirigenti, utenti finali). Viene previsto il monitoraggio trimestrale dei risultati raggiunti e le ricadute retributive periodiche dello stesso sulle performance del personale al quale non sono assegnati obiettivi individuali. Si prevede la possibilità di introdurre strumenti di valorizzazione del merito tra i quali i premi di eccellenza o istituti analoghi previsti dalla contrattazione nazionale.

L'articolo 44 istituisce e disciplina il Nucleo di Valutazione della *performance* quale organo monocratico nominato dalla Giunta regionale ispirandosi ai criteri nazionali previsti per organismi con funzioni analoghe. Sono previste le funzioni di competenza sulla misurazione delle *performance*, sulla definizione degli obiettivi, sul monitoraggio del complessivo processo di valutazione. Il Nucleo misura la performance organizzativa dell'Ente, propone alla Giunta Regionale la valutazione del Segretario generale, dei direttori generali e dei direttori. L'incarico è assegnato dalla Giunta Regionale e dura per un periodo di tre anni. Sono stabiliti altresì i requisiti di accesso per la nomina e le competenze necessarie a ricoprire l'incarico: elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della performance e dell'organizzazione e valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. L'articolo stabilisce inoltre il compenso pari a 18.000 euro lordi annui, al netto di eventuale iva e oneri previdenziali. Tale compenso è rimasto immutato rispetto alla precedente previsione della l.r. n. 59/2009 e non comporta quindi una maggiore spesa rispetto agli stanziamenti già previsti nel bilancio regionale.

L'articolo 45, tiene conto che la crescente complessità delle materie di competenza pubblica e la rapidità di mutamento del contesto in cui la regione agisce impongono di garantire il miglior aggiornamento professionale e la più efficace formazione dei dipendenti regionali anche utilizzando le eccellenze formative presenti sul territorio, quale l'Università degli studi di Genova.

A tal fine l'articolo prevede per la Regione, con la struttura organizzativa competente in materia di formazione interna, di svolgere la funzione di scuola regionale di formazione della pubblica amministrazione, avvalendosi della collaborazione dell'Università degli Studi di Genova e di altri istituti e soggetti formativi pubblici di livello nazionale. Gli obiettivi che si intendono perseguire con la realizzazione della scuola sono l'aggiornamento e la riqualificazione del personale regionale. La scuola è infatti rivolta in primo luogo ai dipendenti interni ed eventualmente a personale di altre amministrazioni pubbliche.

La regia e la *governance* della scuola restano alla Regione tramite la direzione centrale competente in materia di formazione interna che a tale fine adotta linee di indirizzo annuali per la programmazione formativa. L'organizzazione e la gestione dei corsi sono affidati ai soggetti convenzionati per il funzionamento della scuola.

L'articolo 46 detta alcuni principi in materia di formazione e sviluppo professionale del personale regionale quali metodi per valorizzare le qualità e le attitudini individuali e per favorire la crescita professionale con l'obiettivo ultimo di migliorare l'attività amministrativa. Si prevede che tali scopi possano essere perseguiti sia tramite la scuola di cui all'articolo 45, sia mediante l'attivazione diretta di programmi e iniziative formative da attuare con soggetti interni ed esterni e avvalendosi di soggetti pubblici e privati.

L'articolo 47 contiene la disciplina transitoria e prevede, in particolare, che, fermo restando quanto previsto dagli articoli 17 e 18, restino in vigore sino alla loro scadenza naturale: gli incarichi dirigenziali attribuiti; le denominazioni e le articolazioni delle posizioni dirigenziali esistenti alla data di entrata in vigore della stessa, con le correlate retribuzioni di posizione, ad esclusione degli incarichi relativi alle Vice Direzioni che assumono la nuova denominazione di Direzioni; gli incarichi di Dirigente con contratto a tempo determinato già conferiti alla data di entrata in vigore della presente legge; l'incarico di Segretario generale in essere alla data di entrata in vigore della presente legge che prosegue sino al termine di cui al comma 4 del medesimo articolo 20, ferme restando le restanti disposizioni di cui al medesimo articolo. Si prevedono altresì i termini entro cui adottare i provvedimenti di graduazione delle strutture dirigenziali e di indirizzo in materia di relazioni sindacali.

L'articolo 48 contiene la norma finanziaria concernente la copertura di spesa derivante dall'applicazione delle disposizioni di legge in questione.

L'articolo 49 rinvia alla normativa statale in materia di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni per quanto non diversamente disposto.

L'articolo 50 abroga la legge regionale 4 dicembre 2009, n. 59 (Norme sul modello organizzativo e sulla dirigenza della Regione Liguria) e successive modificazioni e integrazioni, l'articolo 29, comma 5 della legge regionale 29 dicembre 2014 n. 41 (Disposizioni collegate alla legge finanziaria 2015), l'articolo 2 della legge regionale 3 aprile 2007, n. 14 (Disposizioni collegate alle legge finanziaria 2007), il comma 2 dell'articolo 7 della legge regionale 28 aprile 2008, n. 10 (Disposizioni collegate alla legge finanziaria 2008)

Disciplina dell'organizzazione amministrativa e della dirigenza della Regione Liguria

Titolo I Disposizioni generali

Articolo 1 (Oggetto)

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 ed 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 disciplinati secondo le disposizioni della legge regionale 17 agosto 2006, n. 25 (Disposizioni sull'autonomia del Consiglio regionale - Assemblea Legislativa della Liguria) e successive modificazioni e integrazioni.

Articolo 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, onde 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.

Articolo 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.

Articolo 4

(Attribuzioni della dirigenza)

1. I Dirigenti sono responsabili dell'attuazione degli indirizzi e della gestione.
2. Ai Dirigenti compete l'adozione 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 ed amministrativa, la verifica dei risultati, il controllo e l'impulso al miglioramento dei tempi, dell'efficienza e 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 ad 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 ovvero particolare rilevanza e complessità.
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 che devono essere 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.

Articolo 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 funzionale 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 ed anticorruzione, è approvato con deliberazione della Giunta regionale.

Articolo 6

(Tutela della salute dei lavoratori)

1. La Regione promuove e tutela la salute dei propri dipendenti, ossia il loro completo benessere fisico, mentale e sociale, ai sensi dell'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 ed integrazioni.
2. Ai fini 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. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

Titolo II

Organizzazione delle strutture dipendenti dalla Giunta regionale

Capo I

Modello organizzativo

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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 ed 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 12

(Unità organizzativa)

1. L'Unità organizzativa costituisce un'articolazione di livello dirigenziale interna ad una Direzione, ad una Direzione di area, ad 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 ed operativa, nel rispetto degli indirizzi e degli obiettivi assegnati.

Articolo 13

(Settore)

1. Il Settore costituisce un'articolazione di livello dirigenziale interna ad una Direzione, ad una Direzione di area, ad 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 ed operativa, nel rispetto degli indirizzi e degli obiettivi assegnati.

Articolo 14
(Servizio)

1. Il Servizio costituisce un'articolazione di livello dirigenziale interna ad una Direzione, ad una Direzione di area, ad una Direzione centrale o alla Segreteria generale.
2. Il Servizio costituisce la struttura preposta ad attività corrispondenti ad obiettivi riferiti al funzionamento ed alla gestione di risorse economiche ed umane.
3. Il Servizio gode di autonomia gestionale ed operativa, nel rispetto degli indirizzi e degli obiettivi assegnati.

Articolo 15
(Ufficio)

1. L'Ufficio costituisce un'articolazione di livello dirigenziale interna ad una Unità organizzativa, ad una Direzione, ad una Direzione di area, ad una Direzione centrale o alla Segreteria generale.
2. L'Ufficio costituisce la struttura preposta ad attività corrispondenti ad obiettivi riferiti al funzionamento ed alla gestione di risorse economiche ed umane ed opera nel rispetto degli indirizzi e degli obiettivi assegnati.

Articolo 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.

Articolo 17
(Graduazione delle strutture dirigenziali)

1. I Dirigenti della Giunta della Regione Liguria 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, in relazione ai seguenti parametri di riferimento:
 - a) livello di responsabilità civile ed amministrativo-contabile connessa alle funzioni di competenza;
 - b) rilevanza strategica della posizione;
 - c) dimensione delle risorse finanziarie gestite o assegnate;
 - d) dimensione delle risorse umane e strumentali gestite o assegnate;
 - e) complessità organizzativa e gestionale;
 - f) dimensione e qualità degli *stakeholders* e delle relazioni, interne ed esterne, della struttura.

7. La graduazione delle strutture dirigenziali è definita 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.
8. 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.
9. Qualora la Giunta regionale istituisca nuove strutture dirigenziali, con il provvedimento di istituzione delle stesse ne stabilisce la graduazione ai sensi dei commi 6 e 7.
10. 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.

Articolo 18

(Provvedimenti di organizzazione delle strutture regionali)

1. All'inizio di ogni legislatura, entro sessanta 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 ed in caso di acquisizione, modifica o cessazione di funzioni svolte dalla Regione, sentito il Comitato di direzione.

Capo II

Sistema di direzione

Articolo 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 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 ed 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 in qualità di titolare di incarico dirigenziale di livello generale.

Articolo 20

(Incarico di Segretario generale)

1. L'incarico di Segretario generale è attribuito dal Presidente della Giunta regionale anche ad 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 ad un Dirigente della Regione con contratto a tempo indeterminato, in detta fattispecie 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 della Giunta regionale.
3. 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%. 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% 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 centoventesimo giorno successivo alla fine della legislatura regionale in cui è stato attribuito, salvo rinnovo dell'incarico.

Articolo 21 (Direttore generale)

1. Il Direttore generale è responsabile del funzionamento corretto ed efficiente, e 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, i Direttori e 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, 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. n. 39/2013 e successive modificazioni ed 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 ad un altro Direttore generale, su proposta del Segretario generale.

Articolo 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, il competente Direttore di area, il Comitato di direzione e i Dirigenti, il quadro dei programmi e degli obiettivi della struttura;
 - b) definisce i programmi e l'allocatione 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 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, 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. n. 39/2013 e successive modificazioni ed 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.

Articolo 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.

Articolo 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, di 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 28

(Sostituzione dei Dirigenti)

1. Il Segretario generale, il Direttore generale o il Direttore stabiliscono l'ordine di sostituzione dei Dirigenti che loro afferiscono, nei casi di assenza o di impedimento degli stessi, nell'ambito del personale Dirigente o di categoria "D" operante nella struttura, con preferenza per quello che svolge attività pluridisciplinari e complesse.
2. Nei casi in cui l'assenza, non dovuta a vacanza della struttura, o l'impedimento si protragga per oltre trenta giorni lavorativi, la Giunta regionale, su proposta del Direttore generale competente in materia di organizzazione e sentito il Direttore generale o il Direttore cui afferisce il Dirigente da sostituire, affida la relativa struttura ad un altro Dirigente, possibilmente facente parte della Direzione centrale o di area o della Direzione cui appartiene la medesima struttura, nel rispetto delle disposizioni contrattuali in materia di attribuzione di incarichi ad interim.

Titolo III

Reclutamento della dirigenza e conferimento degli incarichi dirigenziali

Capo I

Dotazione organica

Articolo 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, con modificazioni, con 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 ed 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

Articolo 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 modifiche 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 dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, 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. Quando non trattasi di posto unico, il piano annuale del personale può prevedere la riserva dei posti per il personale dipendente a tempo indeterminato della Regione Liguria, nonché le modalità di utilizzo della riserva in caso di scorrimento della graduatoria previsto dalla normativa vigente. La predetta riserva non può essere superiore al cinquanta per cento dei posti messi a concorso o dei posti coperti mediante scorrimento della graduatoria ed è inclusiva delle riserve di cui ai commi 7 e 8.
5. Per l'espletamento delle procedure concorsuali possono essere stipulate convenzioni con l'Università o Istituti specializzati.
6. 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.
7. Ai fini di cui al comma 1, una quota non superiore al trenta per cento dei posti 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, ed 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 e sono volte ad assicurare la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali.

8. Ai fini di cui al comma 1, una quota non superiore al quindici per cento è, altresì, riservata al personale di cui al comma 7, 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.
9. 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.
10. Le disposizioni di cui al comma 9 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 8.

Articolo 31

(Accesso alla dirigenza a tempo determinato)

1. La Giunta regionale, 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 ed 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.

Articolo 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. n. 165/2001 e successive modificazioni ed 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 ed 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 tre 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 31 dicembre dell'anno di rinnovo del Consiglio regionale - Assemblea Legislativa della Liguria e della Giunta regionale. È comunque consentita la proroga fino al 31 dicembre degli incarichi di cui ai commi 3 e 4 aventi scadenza anteriore a tale data.
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 ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali

Titolo IV Rapporto di lavoro

Capo I Disposizioni sulla disciplina e sulla gestione e l'estinzione del rapporto di lavoro

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

Articolo 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 23bis del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. La mobilità interna dei Dirigenti avviene nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni concernenti le procedure ed i criteri in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali.

Articolo 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 ed 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 dal 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 ad ottemperare alle disposizioni impartite dalla Giunta regionale in materia.

Articolo 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 ed integrazioni o per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile;
 - c) risoluzione del rapporto per superamento del periodo di comportaio;
 - 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 modifiche 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

Articolo 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 ed 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 ed integrazioni.

Articolo 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 ed 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

Articolo 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.

Articolo 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

Articolo 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.

Articolo 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, con modificazioni, con l. 113/2021 contenente la sezione relativa al Piano della performance, da redigere in coerenza con i contenuti ed 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 ed i relativi indicatori;
 - b) entro il 31 luglio, il documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.
2. Eventuali variazioni intervenute durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori di cui al comma 1, lettera a), intervenute durante l'esercizio, sono inserite tempestivamente nel Piano della performance.

Articolo 43

(Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale)

1. La Giunta regionale valuta annualmente la *performance* organizzativa ed 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 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 del Segretario generale, dei Direttori generali e dei Direttori, su proposta del Nucleo di valutazione;
 - c) 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 ed iniziative finalizzate all'innovazione, alla semplificazione ed 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.

Articolo 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, ed è 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 rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti 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 del comma 1 dell'articolo 43;
 - 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 e 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 onnicomprensivo, al netto dell'I.V.A. e degli oneri previdenziali, spettante al componente del Nucleo di valutazione è determinato in euro 18.000,00.

Titolo VII

Formazione e sviluppo professionale

Articolo 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.

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

Articolo 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 ed 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 deve uniformarsi ai principi delle pari opportunità e delle azioni positive.

Titolo VIII

Disposizioni finali e transitorie

Articolo 47

(Disposizioni transitorie)

1. Restano in vigore 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, fino alla ridefinizione degli assetti organizzativi in applicazione di quanto previsto dagli articoli 17 e 18. Restano in vigore sino alla loro scadenza naturale gli incarichi di Direttore Generale e gli incarichi di Vice Direttore generale questi ultimi che assumono comunque la nuova denominazione di Direttore, 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 al comma 4 dell'articolo 20, 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.
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;

Articolo 48
(Norma finanziaria)

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.

Articolo 49
(Norme 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.

Articolo 50
(Abrogazione e modificazioni di norme)

1. A decorrere dall'entrata in vigore della presente legge sono abrogati:
 - a) la legge regionale 4 dicembre 2009, n. 59 (Norme sul modello organizzativo e sulla dirigenza della Regione Liguria);
 - b) il comma 5 dell'articolo 29 della legge regionale 29 dicembre 2014, n. 41 (Disposizioni collegate alla legge finanziaria 2015);
 - c) l'articolo 2 della legge regionale 3 aprile 2007, n. 14 (Disposizioni collegate alla legge finanziaria 2007);
 - d) il comma 2 dell'articolo 7 della legge regionale 28 aprile 2008, n. 10 (Disposizioni collegate alla legge finanziaria 2008).