

§ 1.4.89 - L.R. 4 dicembre 2009, n. 59.**Norme sul modello organizzativo e sulla dirigenza della Regione Liguria**

Settore: **Codici regionali**
Regione: **Liguria**
Materia: **1. ordinamento ed organizzazione**
Capitolo: **1.4 personale e uffici**
Data: **04/12/2009**
Numero: **59**

Sommario**[Art. 1](#)** (Oggetto)

1. La presente legge, in attuazione dell'articolo 117 della Costituzione, [...]

[Art. 2](#) (Principi generali)

1. L'organizzazione degli uffici e della dirigenza della Giunta regionale [...]

[Art. 3](#) (Indirizzo politico-amministrativo) **(2)**

1. La Giunta regionale promuove la cultura della responsabilità per il [...]

[Art. 4](#) (Competenze e responsabilità della dirigenza)

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

[Art. 5](#) (Strutture permanenti e temporanee)

1. Il modello organizzativo della Giunta regionale è fondato sulle [...]

[Art. 6](#) (Segreteria generale)

1. La Segreteria generale è una struttura di livello dirigenziale [...]

[Art. 7](#) (Direzione centrale)

1. La Direzione centrale è una struttura di livello dirigenziale generale [...]

[Art. 8](#) (Dipartimento)

1. Il Dipartimento è una struttura di livello dirigenziale generale che [...]

[Art. 9](#) (Settore)

1. Il Settore costituisce un'articolazione di livello dirigenziale interna [...]

[Art. 10](#) (Servizio)

1. Il Servizio costituisce un'articolazione di livello dirigenziale [...]

[Art. 11](#) (Unità di progetto)

1. L'Unità di progetto rappresenta un'aggregazione temporanea di attività [...]

Art. 12 (Unità specialistica di Staff)

1. L'Unità specialistica di Staff si configura come articolazione a [...]

Art. 13 (Qualifiche e livelli dirigenziali)

1. La dirigenza regionale è ordinata sulle seguenti qualifiche:

Art. 14 (Segretario generale)

1. Il Segretario generale costituisce il vertice dell'assetto [...]

Art. 15 (Direttore generale)

1. Il Direttore generale è responsabile del funzionamento corretto ed [...]

Art. 16 (Comitato di direzione)

1. Il Comitato di direzione è un organismo collegiale di coordinamento che [...]

Art. 17 (Dirigente di Settore e Dirigente di Servizio)

1. I Dirigenti di Settore e di Servizio sono responsabili dell'attuazione [...]

Art. 18 (Responsabile di progetto)

1. Il Responsabile di progetto, per tutta la durata dello stesso, persegue [...]

Art. 19 (Titolare di unità specialistica di Staff - Professional)

1. Il titolare di funzioni professionali o specialistiche (Professional) [...]

Art. 20 (Forme di coordinamento)

1. All'interno della Segreteria generale, dei Dipartimenti e delle [...]

Art. 21 (Definizione e adeguamento degli assetti organizzativi)

1. La Giunta regionale approva la definizione degli assetti organizzativi [...]

Art. 22 (Accesso alla dirigenza a tempo indeterminato)

1. L'accesso alla qualifica di dirigente a tempo indeterminato avviene, [...]

Art. 23 (Accesso alla dirigenza a tempo determinato)

1. La Giunta regionale, su proposta del Segretario generale, con scelta [...]

Art. 24 (Incarichi dirigenziali)

1. Il conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale si basa su di [...]

Art. 25 (Mobilità)

1. I dirigenti e il restante personale possono, a domanda, essere [...]

Art. 26 (Finalità) **(8)**

1. La misurazione e la valutazione della performance sono finalizzate al [...]

Art. 27 (Ciclo di gestione della performance) **(9)**

1. Ai fini di cui all'articolo 26 la Giunta regionale adotta annualmente:

Art. 27 bis (Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale)

(10)

Art. 28 (Organismo indipendente di valutazione)

(11)

Art. 28 bis (Norma di rinvio) **(12)**

1. Per quanto non previsto dal presente Capo si rinvia, per quanto [...]

Art. 29 (Formazione del personale)

1. La formazione e lo sviluppo professionale del personale regionale sono [...]

Art. 30 (Programmazione del fabbisogno di personale)

1. La Giunta regionale, sulla base degli atti programmatori, approva [...]

Art. 31 (Disposizioni transitorie)

1. La qualifica e gli incarichi di Segretario generale e Direttore [...]

Art. 32 (Norma di rinvio)

1. Per quanto non previsto dalla presente legge si applicano le [...]

Art. 33 (Abrogazione di norme)

1. E' abrogata la [legge regionale 20 giugno 1994, n. 26](#) (Norme sulla [...])

§ 1.4.89 - L.R. 4 dicembre 2009, n. 59.

Norme sul modello organizzativo e sulla dirigenza della Regione Liguria (B.U. 16 dicembre 2009, n. 23)

CAPO I PRINCIPI GENERALI

Art. 1. (Oggetto)

1. La presente legge, in attuazione dell'articolo 117 della Costituzione, 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 disposizioni generali per la regolamentazione del modello organizzativo e della dirigenza della Giunta regionale.

2. Le norme di cui alla presente legge costituiscono principi di riferimento per gli enti strumentali e le agenzie della Regione.

3. Il modello organizzativo 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.

Art. 2. (Principi generali)

1. L'organizzazione degli uffici e della dirigenza della Giunta regionale si ispira ai seguenti principi generali:

- a) distinzione della responsabilità e dei poteri degli organi di governo da quelli della dirigenza;
- b) garanzia dell'unitarietà dell'azione dell'organizzazione regionale, attraverso modalità e processi finalizzati allo sviluppo dell'integrazione tra le diverse componenti dell'organizzazione;
- c) identificazione delle responsabilità rispetto ai risultati intermedi e finali da produrre;
- d) 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, finalizzata al miglioramento continuo **(1)**.

Art. 3. (Indirizzo politico-amministrativo) **(2)**

1. La Giunta regionale promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

2. La Giunta regionale, sulla base della programmazione, definisce le direttive generali contenenti gli indirizzi per l'azione amministrativa e per la gestione, anche attraverso l'approvazione del Piano della performance di cui all'articolo 27 e verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici.

Art. 4. (Competenze e responsabilità della dirigenza)

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

2. Rientra 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 o ai dirigenti sovraordinati;
- b) la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa finalizzata allo svolgimento dei compiti ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati. La gestione è realizzata mediante l'adozione di tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno e mediante l'esercizio di autonomi poteri di spesa e di organizzazione delle risorse;
- c) la direzione delle strutture organizzative assegnate, 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 **(3)**;
- d) la responsabilità dei procedimenti amministrativi o l'individuazione dei relativi responsabili ai sensi della normativa vigente.

3. I dirigenti generali 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.

4. La Giunta regionale, in base alle disposizioni della presente legge, definisce la ripartizione delle competenze tra organo di governo e dirigenza avuto riguardo, con riferimento agli atti da attribuire alla competenza dei dirigenti generali, a quelli aventi natura interdisciplinare ovvero particolare rilevanza e complessità.

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

6. 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 generale competente o del Segretario generale nel caso di strutture direttamente dipendenti dallo stesso.

7. Gli organi di governo non possono revocare, riformare, riservare o avocare a sé o altrimenti adottare atti e provvedimenti di competenza della dirigenza generale. In caso di inerzia o ritardo essi possono fissare un termine perentorio entro il quale devono essere adottati. Qualora l'inerzia permanga o in caso di grave inosservanza delle direttive generali, che determinino pregiudizio per l'interesse pubblico, può essere nominato un commissario ad acta con il compito di adottare gli atti e i provvedimenti.

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

CAPO II MODELLO ORGANIZZATIVO

Art. 5. (Strutture permanenti e temporanee)

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

- a) la Segreteria generale;
- b) la Direzione centrale;
- c) il Dipartimento;
- d) il Settore;
- e) il Servizio;
- f) l'Unità di progetto;
- g) l'Unità specialistica di staff.

2. Per le finalità di cui alla presente legge, la Giunta regionale può avvalersi degli istituti di cui all'articolo 2 della [legge regionale 24 gennaio 2006, n. 1](#) (Disposizioni collegate alla legge finanziaria 2006) e successive modificazioni ed integrazioni e all'articolo 10 della [legge regionale 28 aprile 2008, n. 10](#) (Disposizioni collegate alla legge finanziaria 2008) e successive modificazioni e integrazioni, nonché delle relative disposizioni attuative.

Art. 6. (Segreteria generale)

1. La Segreteria generale è una struttura di livello dirigenziale generale, posta alle dirette dipendenze del Segretario generale per l'esercizio delle funzioni di competenza dello stesso relative, in particolare, all'organizzazione e alle politiche del personale, allo svolgimento delle funzioni di controllo strategico e gestionale, nonché alla supervisione della programmazione generale dell'ente.

2. Possono fare direttamente capo alla Segreteria generale ulteriori funzioni di rilievo strategico e di interesse generale per l'ente.

Art. 7. (Direzione centrale)

1. La Direzione centrale è una struttura di livello dirigenziale generale che assicura un continuo, qualificato ed efficace supporto tecnico-specialistico agli organi di governo dell'ente, ai Dipartimenti e alle Direzioni centrali, promuovendo il miglioramento delle condizioni generali di funzionamento, ponendosi in una logica di servizio ed assicurando il rispetto degli indirizzi.

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

Art. 8. (Dipartimento)

1. Il Dipartimento è una struttura di livello dirigenziale generale che garantisce il presidio di un'area ampia e integrata di intervento finale, collegata alle politiche dell'ente e risponde complessivamente dell'attuazione degli indirizzi per le materie di propria competenza, assicurando il coordinamento con le altre strutture dell'organizzazione.

Art. 9. (Settore)

1. Il Settore costituisce un'articolazione di livello dirigenziale interna ad un Dipartimento, a una Direzione centrale o alla Segreteria generale.

2. Il Settore costituisce la struttura preposta alla gestione di attività corrispondenti ad un'ampia sfera di competenze caratterizzate da elevata complessità e da rilevanza interna ed esterna.

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

Art. 10. (Servizio)

1. Il Servizio costituisce un'articolazione di livello dirigenziale interna ad un Dipartimento, a 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 importanti risorse economiche ed umane.

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

Art. 11. (Unità di progetto)

1. L'Unità di progetto rappresenta un'aggregazione temporanea di attività e risorse, con una scadenza temporale definita, finalizzata alla produzione di specifici risultati di rilievo per l'ente.

2. L'Unità di progetto può essere attivata all'interno di strutture di diverso livello dell'ente o assumere natura trasversale.

3. L'unità di progetto risponde dei risultati complessivi del progetto, attraverso l'autonomo impiego delle risorse assegnate.

Art. 12. (Unità specialistica di Staff)

1. L'Unità specialistica di Staff si configura come articolazione a supporto al funzionamento dei Dipartimenti, delle Direzioni centrali o della Segreteria generale.

2. L'Unità specialistica si caratterizza per la particolare natura dell'attività, tipicamente di servizio e ad alto contenuto di professionalità.

3. L'Unità specialistica risponde della tempestività e della qualità dell'apporto professionale fornito nel rispetto degli indirizzi individuati.

CAPO III SISTEMA DI DIREZIONE

Art. 13. (Qualifiche e livelli dirigenziali)

1. La dirigenza regionale è ordinata sulle seguenti qualifiche:

- a) dirigente generale;
- b) dirigente.

2. La qualifica di dirigente generale si articola nei seguenti livelli di funzione connessi con l'incarico attribuito:

- a) Segretario generale;
- b) Direttore generale di Direzione centrale o di Dipartimento.

Art. 14. (Segretario generale)

1. Il Segretario generale costituisce il vertice dell'assetto organizzativo e direzionale della Giunta regionale, gerarchicamente sovraordinato ai Direttori generali. E' 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, attraverso il presidio delle funzioni e delle metodologie di misurazione e valutazione della performance, di controllo strategico e di gestione, individuando eventuali azioni correttive di concerto con i Direttori generali **(4)**;
- d) promuove la definizione di regole e linee di condotta uniformi tra Dipartimenti e Direzioni centrali e ne sovrintende l'effettiva applicazione; coordina e supporta l'azione dei Direttori generali. Interviene per risolvere problemi e conflitti di competenza e superare le inerzie del sistema;
- e) propone alla Giunta ipotesi di ridefinizione dell'assetto organizzativo complessivo e dell'assetto interno ai Dipartimenti e alle Direzioni ai sensi dell'articolo 21, nonché ipotesi di nomina dei dirigenti generali e dei dirigenti presentate dai Direttori generali interessati;
- f) cura, in particolare, l'organizzazione, la gestione e la formazione delle risorse umane, in attuazione degli indirizzi della Giunta, definisce la proposta di organico regionale e presidia i processi di mobilità generale;
- g) 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 15;
- h) 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 e dei Dipartimenti, le relazioni con aziende ed enti esterni al fine di assicurare modalità appropriate di pianificazione, relazione e controllo;
- i) partecipa con diritto di parola alle sedute della Giunta regionale e del Comitato della programmazione e può fare constatare a verbale il proprio motivato parere;
- j) fissa i limiti entro cui possono essere esercitati i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate da parte dei Direttori generali;
- k) presiede il Comitato di Direzione e l'Organismo indipendente di valutazione **(5)**;
- l) su incarico del Presidente della Giunta, può assumere la responsabilità diretta di funzioni o progetti specifici.

Art. 15. (Direttore generale)

1. Il Direttore generale è responsabile del funzionamento corretto ed efficiente, dello sviluppo qualitativo del Dipartimento o della Direzione centrale 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 del Dipartimento o della Direzione, 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 e previo confronto con gli amministratori di riferimento, il Comitato di direzione 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 proposte relative all'assetto della struttura di competenza e proposte di nomina dei dirigenti;
- e) assicura la direzione e la supervisione delle strutture non presidiate da dirigenti assumendo le relative decisioni ed emanando i relativi atti;
- f) può affidare compiti specifici ai dirigenti;
- g) 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;
- h) definisce i limiti di valore delle spese e delle entrate che i dirigenti possono impegnare e accertare;
- i) interviene per risolvere problemi e conflitti e superare le inerzie, anche attraverso la proposizione sostitutiva di atti dovuti;
- j) definisce gli obiettivi e valuta i dirigenti sulla base del metodo e del processo adottato dall'Ente, d'intesa con l'Organismo indipendente di valutazione di cui all'articolo 28 e con la struttura competente **(6)**;
- k) su incarico del Presidente della Giunta regionale, può assumere la responsabilità diretta di funzioni o progetti specifici.

Art. 16. (Comitato di direzione)

1. Il Comitato di direzione è un organismo collegiale di coordinamento che supporta l'azione del Segretario generale e dei Direttori generali nella trattazione di temi e problemi di natura trasversale e generale.

2. Il Comitato di direzione è composto dai Direttori generali ed è presieduto dal Segretario generale.

3. Il Comitato di direzione ha lo scopo di garantire l'integrazione tra l'azione delle diverse strutture in cui si articola l'assetto organizzativo della Giunta regionale, promuovendo, altresì, 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) promuove il coordinamento nell'attuazione dei piani, dei programmi e dei progetti dell'ente, attraverso l'elaborazione di indirizzi uniformi e la condivisione di informazioni;
- c) è sede di analisi ed elaborazione di proposte relative a temi e questioni di natura trasversale e di interesse generale dell'ente, con specifico riferimento ai problemi organizzativi e gestionali;
- d) propone regole, procedure e linee di condotta uniformi tra le Direzioni e i Dipartimenti e ne verifica l'effettiva attuazione;
- e) formula proposte e pareri alla Giunta regionale relativamente a materie e questioni di interesse generale dell'ente;

f) si esprime sulle proposte di riorganizzazione ai sensi dell'articolo 21.

5. Il Comitato di direzione assume decisioni a maggioranza dei propri componenti. In caso di parità prevale il voto del Segretario generale.

6. Il Comitato di direzione si dota di un regolamento di funzionamento. Le funzioni di segreteria sono assicurate da una struttura della Segreteria generale.

Art. 17. (Dirigente di Settore e Dirigente di Servizio)

1. I Dirigenti di Settore e di Servizio sono responsabili dell'attuazione dei programmi della struttura di riferimento. Perseguono gli obiettivi prioritari concordati con il Direttore generale e garantiscono la funzionalità delle attività attraverso l'autonoma gestione delle risorse assegnate. Garantiscono la qualità e la regolarità tecnico-amministrativa dei processi di funzionamento della struttura, promuovendone la semplificazione. Assicurano la valorizzazione delle risorse umane che operano nella struttura in linea con le politiche e i sistemi di gestione del personale dell'ente.

2. Il Dirigente di Settore e il Dirigente di Servizio in particolare:

a) propongono al Direttore generale di riferimento piani, programmi e progetti secondo i modi e i tempi previsti dal sistema di programmazione dell'ente;

b) assicurano la circolazione di informazioni relative ad attività, situazioni e problemi specifici della struttura;

c) 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;

d) 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;

e) gestiscono il personale assegnato alla struttura;

f) 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 generale di riferimento. In caso di dipendenza diretta dal Segretario generale rispondono direttamente a questi.

Art. 18. (Responsabile di progetto)

1. Il Responsabile di progetto, per tutta la durata dello stesso, persegue gli obiettivi specifici attribuiti alla relativa struttura di progetto. E' responsabile della predisposizione e attuazione del progetto e risponde dei relativi risultati. Gestisce in autonomia le risorse attribuite.

Art. 19. (Titolare di unità specialistica di Staff - Professional)

1. Il titolare di funzioni professionali o specialistiche (Professional) opera in qualità di esperto particolarmente qualificato e contribuisce al perseguimento delle finalità istituzionali dell'ente attraverso prestazioni di natura tecnico-professionale. 2. Il titolare di funzioni professionali o specialistiche 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 funzioni professionali o specialistiche può comportare il presidio di un'unità specialistica di staff con la correlata assegnazione e gestione di risorse finanziarie, umane e strumentali necessarie all'attività da svolgere.

Art. 20. (Forme di coordinamento)

1. All'interno della Segreteria generale, dei Dipartimenti e delle Direzioni centrali sono adottate adeguate modalità di coordinamento al fine di esaminare l'andamento generale dell'attività in relazione all'attuazione degli indirizzi ed al perseguimento degli obiettivi, di verificare la situazione dell'organizzazione, di formulare proposte di miglioramento.

CAPO IV

DEFINIZIONE E ADEGUAMENTO DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI

Art. 21. (Definizione e adeguamento degli assetti organizzativi)

1. La Giunta regionale approva la definizione degli assetti organizzativi complessivi riferiti alla Segreteria generale, alle Direzioni centrali e ai Dipartimenti, alle funzioni attribuite, alla istituzione o alla soppressione di strutture dirigenziali, nonché alle modifiche che si rendessero necessarie.

2. Per le finalità di cui al comma 1 il Segretario generale, sentito il Comitato di direzione, propone alla Giunta regionale ipotesi di assetto organizzativo complessivo che comportino modifiche alla Segreteria generale, alle Direzioni centrali ed ai Dipartimenti relative al numero degli stessi, alle funzioni attribuite, all'istituzione o alla soppressione di strutture dirigenziali, nonché ipotesi di modifica dell'assetto interno ai singoli Dipartimenti e alle singole Direzioni centrali, formulate sulla base delle richieste dei Direttori generali interessati.

CAPO V

ACCESSO ALLA DIRIGENZA E ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI

Art. 22. (Accesso alla dirigenza a tempo indeterminato)

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

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

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

a) i dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d. lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed 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 effettivo in posizioni direttive per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea;

b) i dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di enti e strutture pubbliche non ricompresi nel campo di applicazione della lettera a) oppure di soggetti privati, muniti 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 effettivo in posizione di quadro;

c) i soggetti, muniti 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 abbiano svolto attività professionale con regolare iscrizione ai relativi ordini per un periodo non inferiore a dieci anni.

3. Il bando di concorso, sulla base delle indicazioni del piano annuale del personale adottato dall'ente, può inoltre stabilire:

a) una più specifica identificazione dell'attività professionale 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.

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. La Regione garantisce pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso, nello sviluppo professionale e nel trattamento della dirigenza.

Art. 23. (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, nei limiti del 20 per cento della dotazione organica dei dirigenti 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 dell'area della dirigenza del comparto Regioni-Autonomie 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.

4. La Regione garantisce pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso, nello

sviluppo professionale e nel trattamento della dirigenza.

Art. 24. (Incarichi dirigenziali)

1. Il conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale si basa su di una valutazione delle attitudini, delle competenze, delle capacità professionali e gestionali del dirigente, nonché dell'esperienza accumulata e dei risultati conseguiti in precedenti posizioni ricoperte.

2. L'incarico di Segretario generale è attribuito dalla Giunta regionale su proposta del Presidente.

3. L'incarico di Direttore generale è attribuito dalla Giunta regionale su proposta del Segretario generale.

4. Gli incarichi di Segretario generale e Direttore generale sono conferiti a dirigenti 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, dotati di professionalità adeguata alle funzioni da svolgere, desumibile da esperienza almeno quinquennale in qualifiche dirigenziali nel settore pubblico o privato, da una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica derivante da formazione universitaria e postuniversitaria o da pubblicazioni scientifiche, da concrete esperienze di lavoro maturate nei settori della ricerca, dell'Università o delle libere professioni.

5. Qualora si tratti di personale dipendente della Regione, esso è collocato di diritto in aspettativa senza assegni per tutto il periodo dell'incarico. Il periodo di aspettativa è utile ai fini del trattamento di quiescenza, di previdenza e dell'anzianità di servizio nella qualifica di dirigente generale.

6. L'attribuzione delle funzioni dirigenziali generali e dei relativi incarichi avviene con contratto di diritto privato a tempo determinato, rinnovabile anche senza interruzioni. Gli incarichi durante la loro durata possono essere variati e per tutto il periodo dell'incarico al personale interessato è corrisposto un trattamento economico onnicomprensivo, concordato tra le parti avendo come riferimento le retribuzioni apicali della dirigenza pubblica e i valori medi di mercato. I contratti dei Direttori generali cessano in ogni caso entro il 31 dicembre dell'anno di rinnovo del Consiglio - Assemblea legislativa della Liguria e della Giunta regionale. E' comunque consentita la proroga fino al 31 dicembre dei contratti dei Direttori generali aventi scadenza anteriore a tale data.

7. Gli incarichi di Dirigente di Settore, di Servizio, di Progetto o di Unità specialistica di staff sono attribuiti dalla Giunta regionale su proposta del Segretario generale, sentito il Direttore generale interessato. In ogni caso il numero delle fasce della retribuzione di posizione dirigenziale non può essere superiore a quello vigente alla data di entrata in vigore della presente legge.

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.

Art. 25. (Mobilità)

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

CAPO VI (7)

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 26. (Finalità) **(8)**

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

Art. 27. (Ciclo di gestione della performance) **(9)**

1. Ai fini di cui all'articolo 26 la Giunta regionale adotta annualmente:

a) entro il 28 febbraio, un documento programmatico triennale, denominato "Piano della performance", da redigere in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. Tale Piano individua gli indirizzi e gli obiettivi finali per ciascun Dipartimento e Direzione centrale, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati ai Direttori generali ed i relativi indicatori;

b) entro il 31 luglio, un 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) sono inserite tempestivamente nel Piano della performance.

Art. 27 bis. (Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale) **(10)**

1. La Regione valuta annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tale scopo la Giunta regionale approva il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. Al fine della promozione del merito e del miglioramento della performance, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche, è compilata annualmente una graduatoria delle valutazioni relative alla performance individuale dei dirigenti e del personale.

3. I criteri di compilazione delle graduatorie e la suddivisione del personale in fasce di merito sono stabiliti nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione di cui al comma 1, salvaguardando i seguenti principi:

a) una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta;

b) è individuata una percentuale riferita alla fascia di merito bassa cui non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale;

c) le fasce di merito da individuare sono non inferiori a tre e non superiori a sei.

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

a) dall'Organismo indipendente di valutazione di cui all'articolo 28 cui compete la valutazione della performance dell'Ente nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione del Segretario generale e dei Direttori generali;

b) dalla Giunta Regionale, per quanto riguarda la valutazione dei Direttori generali e del Segretario generale, su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione che, in tale ultima ipotesi, opera con i soli componenti esterni;

c) dal Segretario generale, dai Direttori generali e dai Dirigenti, secondo quanto

previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

5. 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.

6. Il sistema di misurazione e valutazione della performance può prevedere ulteriori strumenti di valorizzazione del merito e della professionalità tra quelli previsti dall'articolo 20 del [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#) (Attuazione della [legge 4 marzo 2009, n. 25](#) in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche e integrazioni, compatibilmente con le risorse disponibili.

7. Le strutture che svolgono funzioni di misurazione della performance e controllo interno operano in posizione di autonomia rispetto alle Direzioni e ai Dipartimenti, dipendono sotto il profilo organizzativo dal Segretario generale e rispondono del loro operato esclusivamente agli organi di direzione politica.

8. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione, per quanto compatibili, nei confronti delle Aziende del Sistema Sanitario regionale come individuate ai sensi della [legge regionale 7 dicembre 2006, n. 41](#) (Riordino del Servizio sanitario regionale) e successive modifiche e integrazioni.

Art. 28. (Organismo indipendente di valutazione) (11)

1. L'Organismo indipendente di valutazione è nominato dalla Giunta regionale per un periodo di tre anni, con possibilità di rinnovo per una sola volta ed è composto dal Segretario generale della Giunta regionale e da due componenti esterni all'Ente dotati di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche.

2. I componenti non possono essere nominati 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.

3. L'Organismo indipendente di valutazione della prestazione:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e integrità nonché la performance dell'Ente;

b) comunica tempestivamente alla Giunta regionale le eventuali criticità riscontrate;

c) valida la Relazione sulla performance;

d) 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;

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

4. Il compenso annuo omnicomprensivo spettante ad ogni componente esterno dell'Organismo indipendente di valutazione è determinato con provvedimento della Giunta regionale fino ad un massimo di euro 18.000,00. L'ammontare del compenso è stabilito dalla Giunta regionale in relazione all'impegno richiesto, alla natura degli atti da assumere e alle conseguenti responsabilità.

Art. 28 bis. (Norma di rinvio) (12)

1. Per quanto non previsto dal presente Capo si rinvia, per quanto compatibili, ai principi contenuti nelle norme richiamate dall'articolo 74, comma 2, del decreto legislativo

150/2009 e successive modifiche e integrazioni.

CAPO VII FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Art. 29. (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, anche di intesa con altre pubbliche amministrazioni, attiva 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'impresitoria pubblica e privata, nazionale e internazionale.

4. La progettazione delle iniziative formative deve uniformarsi ai principi delle pari opportunità e delle azioni positive.

CAPO VIII DOTAZIONE ORGANICA

Art. 30. (Programmazione del fabbisogno di personale)

1. La Giunta regionale, sulla base degli atti programmatici, approva l'atto di programmazione triennale del fabbisogno di personale, al fine di assicurare la funzionalità e l'ottimizzazione delle risorse. La programmazione di dettaglio relativa al personale è approvata ai sensi del relativo regolamento regionale di attuazione.

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 a 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 IX DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 31. (Disposizioni transitorie)

1. La qualifica e gli incarichi di Segretario generale e Direttore generale già conferiti alla data di entrata in vigore della presente legge si intendono, in ogni caso, prorogati fino alla data di nomina dei successori e cessano comunque il 31 dicembre 2010.

2. Alla scadenza degli incarichi di cui al comma 1 il numero complessivo delle Direzioni centrali e dei Dipartimenti istituiti non può superare il numero massimo di dieci, inclusa la Segreteria generale.

3. Gli incarichi di dirigente con contratto a tempo determinato già conferiti alla data di entrata in vigore della presente legge continuano con le modalità ed i tempi previsti dai contratti individuali.

4. Fino alla ridefinizione degli assetti organizzativi in applicazione della presente legge, restano in vigore le denominazioni e le articolazioni delle posizioni dirigenziali esistenti alla data di entrata in vigore della stessa, con le correlate retribuzioni di posizione.

5. Le procedure di valutazione di cui all'articolo 27 si applicano a decorrere dall'anno 2010, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

Art. 32. (Norma di rinvio)

1. Per quanto non previsto dalla presente legge si applicano le disposizioni contenute nei vigenti contratti collettivi di lavoro e, per quanto compatibili, nelle norme per la dirigenza delle amministrazioni dello Stato.

Art. 33. (Abrogazione di norme)

1. E' abrogata la [legge regionale 20 giugno 1994, n. 26](#) (Norme sulla dirigenza e sull'ordinamento degli uffici regionali) e successive modificazioni e integrazioni.

(1) Lettera così sostituita dall'[art. 6 della L.R. 29 dicembre 2010, n. 23](#).

(2) Articolo così sostituito dall'[art. 6 della L.R. 29 dicembre 2010, n. 23](#).

(3) Lettera così sostituita dall'[art. 6 della L.R. 29 dicembre 2010, n. 23](#).

(4) Lettera così sostituita dall'[art. 6 della L.R. 29 dicembre 2010, n. 23](#).

(5) Lettera così sostituita dall'[art. 6 della L.R. 29 dicembre 2010, n. 23](#).

(6) Lettera così sostituita dall'[art. 6 della L.R. 29 dicembre 2010, n. 23](#).

(7) Capo così sostituito dall'[art. 6 della L.R. 29 dicembre 2010, n. 23](#).

(8) Articolo così sostituito dall'[art. 6 della L.R. 29 dicembre 2010, n. 23](#).

(9) Articolo così sostituito dall'[art. 6 della L.R. 29 dicembre 2010, n. 23](#).

(10) Articolo aggiunto dall'[art. 6 della L.R. 29 dicembre 2010, n. 23](#).

(11) Articolo così sostituito dall'[art. 6 della L.R. 29 dicembre 2010, n. 23](#).

(12) Articolo aggiunto dall'[art. 6 della L.R. 29 dicembre 2010, n. 23](#).