

## Legge regionale 28 luglio 2008, n. 23

### Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale.

(B.U. 29 luglio 2008, 2° suppl. al n. 30)

(Testo coordinato con le modifiche di cui alla l.r. 14/2010, l.r. 07/2011, l.r. 05/2012, l.r. 08/2014, l.r. 01/2015, l.r. 03/2015, l.r. 09/2015, l.r. 26/2015, l.r. 16/2017)

#### Capo I. DISPOSIZIONI GENERALI

##### **Art. 1.**

*(Oggetto)*

1. La presente legge disciplina, in armonia con la Costituzione e secondo i principi generali risultanti dalle leggi della Repubblica in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, l'organizzazione degli uffici della Giunta e del Consiglio regionale salvaguardando le caratteristiche di autonomia organizzativa previste dallo Statuto.

2. La presente legge detta, altresì, disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale regionale per gli aspetti, connessi al perseguimento degli interessi generali ai quali l'organizzazione e l'azione regionale sono indirizzate, diversi da quelli compresi nella disciplina del rapporto di lavoro di cui al codice civile ed alle altre leggi in materia ovvero regolati dai contratti di lavoro individuali e collettivi.

##### **Art. 2.**

*(Principi e finalità)*

1. In attuazione dei principi fondamentali dello Statuto, la disciplina dell'organizzazione degli uffici e le disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale regionale sono volte ad assicurare il rispetto e la realizzazione dei principi di imparzialità, trasparenza, efficienza, efficacia, economicità, responsabilità, semplificazione, partecipazione dei cittadini ai procedimenti, accesso ai documenti amministrativi, coordinamento e collaborazione tra organi e strutture, distinzione tra le funzioni di indirizzo politico-amministrativo e di controllo degli organi di governo e le funzioni di gestione dei dirigenti, per il raggiungimento delle seguenti finalità:

a) migliorare la capacità di conoscenza, analisi e risposta alle esigenze di sviluppo e competitività della comunità amministrata, in conformità al pubblico interesse ed alla soddisfazione dei bisogni dei cittadini;

b) accrescere la capacità di innovazione e flessibilità, per favorire l'attuazione della sussidiarietà e del decentramento, nonché del coordinamento e dell'integrazione con le pubbliche amministrazioni locali, con quella nazionale e con quelle operanti a livello europeo ed internazionale;

c) realizzare il raccordo tra le attività di programmazione strategica, quelle di programmazione economico-finanziaria, quelle di gestione e quelle di controllo, al fine di assicurare il monitoraggio e la rendicontazione delle attività svolte, in coerenza con gli obiettivi individuati e con i mezzi disponibili;

d) realizzare la semplificazione dell'organizzazione e delle attribuzioni degli uffici, per favorire la speditezza delle attività e la razionalizzazione del costo del lavoro, entro i vincoli della finanza pubblica;

14>d bis) promuovere una cultura del merito e del miglioramento delle prestazioni organizzative e individuali; <41

2>e) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane impiegate nelle strutture regionali anche al fine di assicurare una migliore organizzazione del lavoro, promuovendone la formazione e lo sviluppo professionale anche attraverso la mobilità e la rotazione, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dell'ente, e prevedendo strumenti che ne assicurino la piena responsabilizzazione nel conseguimento dei risultati; <2

3>e bis) favorire il benessere organizzativo, il clima relazionale e il flusso delle informazioni; <3

4>e ter) garantire il rispetto delle pari opportunità per tutti; <4

f) garantire le necessarie dotazioni tecnologiche, con particolare riferimento a quelle dirette a realizzare l'integrazione delle informazioni e dei dati all'interno ed all'esterno dell'ente, assicurandone l'effettivo utilizzo nelle attività svolte;

g) garantire il necessario supporto nella valutazione delle politiche e nelle tecniche di redazione delle leggi e degli atti di alta amministrazione.

5>1 bis. L'organizzazione del lavoro, ferma restando la responsabilità individuale di ciascun dipendente per le funzioni affidategli e per i suoi apporti, è informata al principio della collegialità che si realizza in base a criteri di efficienza e produttività, secondo le funzioni da svolgere e gli obiettivi da perseguire. <5

6>1 ter. L'organizzazione regionale è intesa a valorizzare gli apporti tecnici e la professionalità dei dipendenti e garantisce l'efficienza e la produttività delle strutture. <6

2. Il Consiglio regionale, nell'ambito delle finalità stabilite dalla presente legge, gode di autonomia funzionale ed organizzativa che comporta disciplina regolamentare interna ed esercizio autonomo delle competenze attribuite dallo Statuto.

### **Art. 3.**

#### *(Fonti e poteri di organizzazione)*

1. Ai sensi dell'articolo 96, comma 1, dello Statuto, l'organizzazione regionale è disciplinata dalla presente legge, che definisce:

- a) i principi, i criteri e le modalità generali con le quali è attuata l'organizzazione degli uffici;
- b) l'assetto complessivo delle strutture;
- c) il contenuto generale, le diverse tipologie degli incarichi dirigenziali e le regole generali concernenti le modalità del loro conferimento e della loro revoca;
- d) la disciplina generale concernente le modalità di accesso alla dirigenza, di valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti dai dirigenti, nonché di accertamento delle loro responsabilità;
- e) la disciplina generale concernente gli incarichi non dirigenziali;
- f) la disciplina generale concernente l'impiego delle risorse umane nelle strutture organizzative.

2. L'organizzazione regionale, nel rispetto dei contratti collettivi nazionali, è definita, secondo i principi e con le modalità contenuti nella presente legge, tramite:

a) i provvedimenti di organizzazione adottati dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio e dalla Giunta regionale per i rispettivi ambiti, che:

- 1) definiscono la specifica disciplina delle linee di organizzazione e della gestione del personale;
  - 2) individuano e istituiscono le strutture organizzative dirigenziali e ne definiscono le modalità per il conferimento della titolarità, determinando le dotazioni organiche complessive;
- b) gli atti dei dirigenti che definiscono l'organizzazione interna della struttura dai medesimi diretta, ne assicurano il funzionamento, anche tramite il conferimento degli incarichi di posizioni organizzative non dirigenziali e l'adozione di tutte le misure inerenti la gestione del rapporto di lavoro del personale, secondo le direttive, i criteri e le modalità definiti nei provvedimenti di organizzazione.

#### **Art. 4.**

##### *(Criteri di organizzazione e gestione del personale)*

1. I provvedimenti di organizzazione degli uffici regionali e di gestione del relativo personale attuano i principi e le finalità di cui all'articolo 2, nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) funzionalità e flessibilità nell'articolazione delle strutture rispetto ai compiti, agli obiettivi, ai programmi e ai progetti definiti dagli organi di direzione politico-amministrativa, anche tramite periodiche verifiche e modificazioni in relazione ai programmi operativi e all'assegnazione delle risorse;
- b) raccordo e cooperazione tra gli organi politico-amministrativi e quelli di gestione, pur nella distinzione delle diverse responsabilità di indirizzo e di gestione, al fine del raggiungimento degli obiettivi;
- c) razionalizzazione e snellimento delle procedure, con particolare riferimento all'obiettivo della riduzione dei tempi dei procedimenti amministrativi, anche attraverso una ricerca sistematica di semplificazione;
- d) collegamento delle attività delle strutture attraverso il dovere di comunicazione interna ed esterna, utilizzando lo sviluppo di sistemi informativi e di telecomunicazione mediante l'infrastruttura regionale e la rete unitaria della pubblica amministrazione, al fine di promuovere servizi di interscambio informativo con i soggetti pubblici e privati e mettere a disposizione banche dati e servizi condivisi;
- e) monitoraggio delle attività svolte dalle strutture, dei loro costi e dei loro risultati, con modalità che assicurino, con riferimento alle diverse responsabilità degli organi di direzione politico-amministrativa e di gestione, analisi sia strategiche, per la rideterminazione di obiettivi, programmi e progetti, sia gestionali, anche per l'attuazione di meccanismi premianti e di valutazione del personale;
- f) armonizzazione degli orari di servizio, di lavoro e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea;
- g) analisi e valutazione dei mutamenti nell'organizzazione e nelle dotazioni degli uffici a seguito dell'attuazione dei processi di conferimento di funzioni e compiti agli enti locali e di esternalizzazione dei servizi;
- h) pari opportunità per tutti in ordine agli accessi all'impiego, ai percorsi formativi e professionali, ed al trattamento sul lavoro;
- ~~h~~ bis) incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, selettività nelle progressioni, riconoscimento dei meriti. ~~6~~

2. I rapporti di lavoro dei dipendenti della Regione sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, dalle leggi sulle mansioni, sull'incompatibilità e sul cumulo di impieghi ed incarichi nonché dai contratti collettivi ed individuali di lavoro, garantendo altresì il rispetto delle pari opportunità per tutti.

#### **Art. 5.**

##### *(Provvedimenti di organizzazione)*

1. L'Ufficio di Presidenza del Consiglio e la Giunta regionale adottano i provvedimenti di organizzazione degli uffici regionali di rispettiva competenza, mediante i quali, in attuazione delle disposizioni contenute nella presente legge ed al di fuori delle materie di competenza della contrattazione collettiva, individuano e disciplinano:

- a) le dotazioni organiche complessive, il numero e le attribuzioni delle strutture dirigenziali, stabili o temporanee, da definire in relazione agli obiettivi ed ai programmi di attività ed in coerenza con le risorse finanziarie stanziare nei bilanci ~~8-8~~ ;
- ~~9~~ a bis) il numero e le attribuzioni dei dirigenti nonché modalità e limiti di esercizio da parte degli

stessi della facoltà di delega della responsabilità di procedimenti amministrativi al personale di categoria più elevata del sistema di classificazione previsto dal contratto collettivo di lavoro nazionale di riferimento, titolare di incarico di posizione organizzativa o di alta professionalità, nel rispetto dei criteri di cui all'articolo 17, comma 1 bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche). Il provvedimento della Giunta regionale di cui all'articolo 36, comma 1, della l.r. 14/2014 disciplina, altresì, nel rispetto degli stessi criteri e limiti, la facoltà e modalità di delega da parte dei dirigenti alla partecipazione alla conferenza di servizi e alla conferenza di copianificazione e valutazione indetta da altre amministrazioni; <9

- b) le strutture di supporto agli organi di direzione politico-amministrativa;
  - c) le modalità di istituzione delle strutture organizzative;
  - d) le modalità ed i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali a personale interno ed esterno all'amministrazione, <10>ivi compreso il Capo di Gabinetto della Giunta regionale <10 11> ed il Segretario generale della Giunta regionale <11>;
  - e) le modalità e le procedure per l'assunzione del personale <12> e per le progressioni di carriera; <12
  - f) le modalità e le procedure per l'accesso alla dirigenza;
  - g) il sistema di valutazione dei dirigenti, <13><13 ed il funzionamento del Nucleo di valutazione; <14
  - h) il sistema dei controlli sull'attività svolta e sui risultati conseguiti;
  - i) i procedimenti per l'accertamento delle responsabilità dirigenziali e per l'adozione dei conseguenti provvedimenti, compreso il funzionamento del Comitato dei garanti di cui all'articolo 26;
  - j) i criteri per l'attuazione della mobilità interna ed esterna;
  - k) gli strumenti per la programmazione e la realizzazione delle attività di formazione ed aggiornamento professionale;
  - l) le modalità per la definizione delle procedure concernenti gli aspetti ordinamentali per la gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti.
2. L'Ufficio di Presidenza del Consiglio e la Giunta regionale adottano i provvedimenti di organizzazione previa informazione alla competente Commissione consiliare.
3. Per le lettere e), f), g), h), i), j), k) ed l) del comma 1, i provvedimenti di organizzazione sono assunti d'intesa tra la Giunta e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.

## Capo II. LE STRUTTURE ORGANIZZATIVE

### **Art. 6.**

*(Articolazione complessiva delle strutture)*

- 1. La Giunta ed il Consiglio regionale hanno ruoli organici separati.
- 2. L'assetto organizzativo regionale si articola nelle seguenti strutture:
  - a) direzioni;
  - b) settori;
  - c) strutture temporanee e di progetto;
  - d) strutture di supporto agli organi di direzione politico-amministrativa.

### **Art. 7.**

*(Coordinamento delle direzioni regionali)*

- 1. Il coordinamento delle attività svolte dalle direzioni regionali è assicurato mediante i Comitati di coordinamento istituiti rispettivamente presso il Consiglio e la Giunta regionale.

### **Art. 8.**

*(Segretario generale del Consiglio regionale)*

1. Il Segretario generale del Consiglio presiede il Comitato di cui al comma 3 dell'articolo 9.
2. L'incarico di Segretario generale è conferito dall'Ufficio di Presidenza ad uno dei direttori del Consiglio regionale.

[15>](#)

### **Art. 8 bis.**

*(Segretario generale della Giunta regionale)*

1. Il Segretario generale della Giunta regionale, preposto a specifica struttura di livello direzionale, sovrintende funzionalmente alla gestione dell'azione amministrativa delle strutture della Giunta regionale, ai fini dell'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi stabiliti dagli organi di direzione politico-amministrativa.
2. In particolare, il Segretario generale:
  - a) coordina l'attività delle Direzioni regionali con le modalità di cui all'articolo 9;
  - b) esercita il potere sostitutivo, previa diffida, nei confronti dei direttori regionali in caso di inerzia rispetto agli obiettivi assegnati;
  - c) presiede il Comitato di coordinamento dei direttori di cui all'articolo 9;
  - d) propone i provvedimenti di accertamento di responsabilità dirigenziale nei confronti dei direttori regionali;
  - e) ferme restando le previsioni di cui all'articolo 17, cura il raccordo per l'attuazione delle politiche in materia di organizzazione e di articolazione di nuovi assetti strutturali nonché delle politiche in materia di personale;
  - f) svolge ogni altra attività necessaria per il perseguimento degli obiettivi assegnati ai direttori regionali dagli organi di direzione politico-amministrativa.
3. Il Segretario generale della Giunta regionale espleta, altresì, l'attività di coordinamento e di impulso di progetti di particolare rilevanza programmatica interessanti più direzioni regionali attraverso la costituzione di gruppi di lavoro o promuovendo l'istituzione delle strutture temporanee o di progetto di cui all'articolo 12.
4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 10, comma 3, la descrizione analitica delle attribuzioni del Segretario generale di cui al presente articolo ed il puntuale raccordo con le funzioni dirigenziali e con gli organi di direzione politico-amministrativa, sono definiti in specifico provvedimento di organizzazione adottato ai sensi dell'articolo 5. [≤15](#)

### **Art. 9.**

*(Comitati di coordinamento)*

1. I direttori nominati dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio e dalla Giunta regionale operano in stretto coordinamento. A tal fine sono istituiti i Comitati di coordinamento.
2. Il Comitato di coordinamento è strumento che concorre all'integrazione della programmazione delle attività svolte dalle direzioni e dalle strutture ad esse afferenti nonché alla soluzione dei problemi gestionali di carattere trasversale all'ente o che richiedono l'apporto sinergico di diverse direzioni.
3. Il Comitato di coordinamento del Consiglio regionale è costituito dal Segretario generale del Consiglio che lo convoca e lo presiede, [16><16](#) e dai direttori regionali del Consiglio.
- [17>](#)4. Il Comitato di coordinamento della Giunta regionale è costituito dal Segretario generale della Giunta, che lo convoca e lo presiede, dal Capo di Gabinetto della Giunta e dai direttori regionali della Giunta. Ferme rimanendo le disposizioni di cui all'articolo 18, comma 2, all'interno del Comitato di coordinamento delle direzioni, al Segretario generale spetta, attraverso l'elaborazione di idonei documenti, l'attività propositiva e di collaborazione agli organi di direzione politico-amministrativa, nella definizione di obiettivi, piani, programmi, progetti e priorità. [≤17](#)
5. I Comitati di coordinamento del Consiglio e della Giunta si riuniscono almeno trimestralmente e verbalizzano i propri lavori secondo le modalità stabilite da appositi provvedimenti.

6. Per la trattazione di temi d'interesse comune i Comitati del Consiglio e della Giunta si riuniscono in seduta congiunta. Le riunioni del Comitato congiunto possono essere convocate dal Segretario generale del Consiglio o [18](#) dal Segretario generale della Giunta regionale. [18](#)

#### **Art. 10.**

*(Direzioni regionali)*

1. Le direzioni regionali sono strutture organizzative stabili che assicurano un complesso organico di funzioni regionali. Esse rappresentano aree omogenee di attività dei centri di responsabilità amministrativa. Di norma, si articolano in settori.
2. A ciascuna direzione è preposto un direttore regionale nominato, per quanto di rispettiva competenza, dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio o dalla Giunta regionale con le modalità e nel rispetto dei criteri stabiliti dai provvedimenti di organizzazione.
3. Le strutture di cui al comma 1 sono individuate con provvedimenti di organizzazione, che ne definiscono le attribuzioni con riferimento alle linee principali per la realizzazione di obiettivi, programmi e progetti secondo le indicazioni degli organi di direzione politico-amministrativa.

#### **Art. 11.**

*(Settori)*

1. I settori sono strutture organizzative stabili, di norma articolazioni delle direzioni, preposte allo svolgimento di attività e compiti di carattere omogeneo aventi continuità operativa e autonomia organizzativa e funzionale.
2. A ciascun settore è preposto un dirigente responsabile, nominato, per quanto di rispettiva competenza, dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio o dalla Giunta regionale su proposta del direttore regionale interessato, con le modalità e nel rispetto dei criteri stabiliti con i provvedimenti di organizzazione.
3. I settori sono individuati con provvedimenti di organizzazione che ne definiscono le attribuzioni.

#### **Art. 12.**

*(Strutture temporanee e di progetto)*

1. Per lo svolgimento di funzioni e compiti di durata limitata ovvero per la gestione di specifici progetti previsti negli atti di programmazione strategica o gestionale della Regione, anche per la sperimentazione di nuove politiche o funzioni dell'ente, possono essere costituite, all'interno o tra direzioni o settori, strutture temporanee e di progetto.
2. Le strutture di cui al comma 1, in relazione al contenuto delle attività previste, possono anche riguardare profili non dirigenziali.
3. I provvedimenti di organizzazione disciplinano i criteri e le modalità di istituzione delle strutture temporanee e di progetto. I singoli provvedimenti di istituzione individuano gli obiettivi da perseguire, il responsabile, le risorse ed i tempi occorrenti.

#### **Art. 13.**

*(Strutture di supporto agli organi di direzione politicoamministrativa)*

1. Per lo svolgimento di attività di supporto alle funzioni di indirizzo e controllo che spettano agli organi di direzione politico-amministrativa, trovano applicazione le norme regionali inerenti all'assetto organizzativo dei Gruppi consiliari, all'organizzazione degli Uffici di comunicazione ed all'ordinamento del personale assegnato.
2. Le strutture di supporto di cui al comma 1 utilizzano collaboratori assunti con contratto di diritto privato a tempo determinato, ivi compreso il contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Tali collaboratori, se dipendenti regionali, sono collocati in aspettativa senza assegni per tutta la durata del contratto di lavoro; se dipendenti da altra pubblica amministrazione ovvero da enti e società a partecipazione pubblica, possono essere rispettivamente utilizzati attraverso l'istituto del comando o attraverso apposita convenzione tra le parti.

3. Le risorse finanziarie necessarie all'utilizzo del personale di cui al comma 2 sono quantificate, per gli ambiti di rispettiva competenza, con provvedimento dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio e della Giunta regionale nel rispetto della normativa di cui al comma 1.

#### **Art. 14**

*(<sup>19</sup>Figura professionale di supporto al Presidente del Consiglio regionale <sup><<19</sup>)*

[20-><20](#)

[21-><21](#)

[22-><22](#)

<sup>23</sup>=>3 bis. Il Presidente del Consiglio regionale può avvalersi per lo svolgimento delle proprie funzioni, del supporto di una professionalità esterna scelta sulla base dei requisiti previsti dall'articolo 7, comma 6 del d.lgs 165/2001. In deroga a tali requisiti la valutazione del soggetto cui affidare l'incarico di natura fiduciaria avviene sulla base del possesso del diploma di laurea e di una professionalità maturata con incarichi di responsabilità o di consulenza presso enti pubblici o privati, coerenti con la funzione da svolgere e di durata almeno triennale. L'incarico descritto ha una durata non superiore a quella del mandato del Presidente del Consiglio regionale. <sup><<23</sup>

#### **Art. 15.**

*(Capo di Gabinetto della Presidenza della Giunta regionale)*

1. Nell'ambito delle strutture della Giunta è istituito il Gabinetto della Presidenza della Giunta regionale, diretto da un Capo di Gabinetto nominato dal Presidente della Giunta sulla base di un rapporto fiduciario. Ai fini del conferimento dell'incarico non trova applicazione l'articolo 2, comma 1, lettera c) del d.p.c.m. 692/1994.

2. Il Capo di Gabinetto della Presidenza della Giunta regionale supporta il Presidente della Giunta per tutte le funzioni istituzionali e, in particolare, nel raccordo politico-amministrativo con gli organi consiliari e con le relative strutture, con gli organi dello Stato e con gli altri enti a carattere locale, nazionale ed internazionale. <sup>24-><24</sup>

3. Il Presidente della Giunta regionale può avvalersi, per lo svolgimento delle proprie funzioni, del supporto di professionalità esterne in numero non superiore a tre, scelte sulla base di rapporti fiduciari. Il contenuto degli incarichi ed i rapporti con le strutture sono disciplinati dal provvedimento di organizzazione della Giunta regionale.

4. L'incarico di Capo di Gabinetto della Presidenza della Giunta regionale e quelli relativi alle peculiari professionalità di cui al comma 3, di durata non superiore a cinque anni, rinnovabili, si risolvono all'atto della cessazione del mandato del Presidente della Giunta regionale. L'incarico di Capo di Gabinetto della Presidenza della Giunta regionale è revocabile in qualsiasi momento su richiesta del Presidente della Giunta.

### Capo III. INDIRIZZO POLITICO-AMMINISTRATIVO E GESTIONE

#### **Art. 16.**

*(Attribuzioni degli organi di direzione politicoamministrativa)*

1. Gli organi di direzione politico-amministrativa, ai sensi dell'articolo 95, comma 1, dello Statuto, definiscono e promuovono la realizzazione degli obiettivi e dei programmi da attuare e verificano la rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive impartite.

2. Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1, gli organi di direzione politico-amministrativa,

secondo le rispettive attribuzioni, provvedono:

- a) all'emanazione di direttive generali ed atti di indirizzo per l'azione amministrativa e per la gestione;
  - b) alla definizione di direttive generali di svolgimento dei servizi e delle attività;
  - c) alla definizione di obiettivi, piani, programmi, progetti e priorità;
  - d) alla definizione dei criteri per l'assegnazione a terzi di risorse e di altri vantaggi economici di qualunque genere e per il rilascio di autorizzazioni, licenze od altri analoghi provvedimenti;
  - e) all'emanazione degli atti di nomina e designazione di rappresentanti regionali in seno ad enti ed organismi esterni, nonché degli atti di nomina ed autorizzazione a dipendenti regionali per incarichi esterni;
  - f) alla definizione di tariffe, canoni ed analoghi oneri a carico di terzi;
  - g) al conferimento ed alla revoca di incarichi dirigenziali;
  - h) alla ripartizione a ciascuna struttura direzionale delle risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per gli obiettivi da perseguire;
  - i) al controllo ed alla verifica della rispondenza dei risultati gestionali alle direttive generali impartite con le modalità previste dalla legge e dai provvedimenti di organizzazione;
  - <sup>25=></sup>i bis) a ricevere la rendicontazione dei risultati; <sup><+25</sup>
  - j) all'emanazione di atti concernenti inchieste ed indagini;
  - k) all'affidamento di incarichi a terzi per l'espletamento di attività strettamente connesse ai compiti di indirizzo e di direzione politico-amministrativa;
  - l) alle autorizzazioni a stare in giudizio ed al conferimento del mandato per il relativo patrocinio;
  - m) all'esercizio di ogni altra funzione prevista da leggi e regolamenti;
  - n) all'adozione di ogni altro provvedimento attribuito all'organo di direzione politico-amministrativa;
  - <sup>26=></sup>n bis) a promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità. <sup><+26</sup>
3. Gli organi di direzione politico-amministrativa non possono revocare, riformare, riservare o avocare a sé atti di competenza dei dirigenti di cui all'articolo 18.

### **Art. 17.**

#### *(Attribuzioni dei dirigenti)*

1. Spetta ai dirigenti, ai sensi dell'articolo 95, comma 2, dello Statuto, l'attuazione dei programmi ed il raggiungimento degli obiettivi, nonché l'adozione degli atti, compresi quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, necessari alla gestione finanziaria, tecnica e amministrativa.
2. Per l'esercizio dei compiti di cui al comma 1 competono ai dirigenti, secondo le rispettive attribuzioni, tutti gli atti di gestione, anche di natura discrezionale, da adottarsi in attuazione degli indirizzi politico-amministrativi definiti secondo quanto previsto nell'articolo 16.
3. In particolare spetta ai dirigenti:
  - a) la direzione della struttura organizzativa assegnata verificando periodicamente carichi di lavoro e produttività del personale della struttura;
  - b) la gestione finanziaria mediante l'esercizio di poteri di spesa nell'ambito delle risorse assegnate;
  - c) l'adozione degli atti di gestione del personale assegnato, ivi comprese l'attribuzione dei trattamenti economici accessori e l'irrogazione delle sanzioni disciplinari fino al rimprovero scritto;
  - d) lo svolgimento di funzioni tecnico-professionali, ispettive, di vigilanza, consulenza, studio e ricerca;
  - e) la responsabilità dei procedimenti amministrativi;
  - f) la presidenza delle commissioni e la responsabilità delle procedure di gara, di concorso e per gli appalti;
  - g) l'affidamento di incarichi a terzi per l'espletamento delle attività e dei servizi di competenza delle strutture da essi dirette;



- h) la stipula dei contratti;
- i) il rilascio delle autorizzazioni, concessioni ed altri atti analoghi;
- j) l'emanazione degli atti costituenti manifestazione di giudizio e conoscenza;
- k) la proposta in ordine all'avvio delle liti attive e passive ed il potere di conciliare e transigere;
- l) l'esercizio di ogni altra funzione prevista da leggi o regolamenti e non attribuita agli organi di direzione politico-amministrativa.

<sup>27+></sup>3 bis. In via transitoria fino alla riorganizzazione delle posizioni organizzative e alta professionalità, nel rispetto dei criteri di cui all'articolo 17, comma 1 bis, del d.lgs. 165/2001, di quanto disciplinato ai sensi dell'articolo 5, comma 1, lettera a bis) e dal provvedimento di Giunta assunto ai sensi dell'articolo 36, comma 1, della l.r. 14/2014, il dirigente responsabile può delegare al personale della categoria più elevata del sistema di classificazione previsto dal contratto collettivo di lavoro nazionale di riferimento titolare di incarico di posizione organizzativa o di alta professionalità, con atto formale che ne espliciti i limiti, la responsabilità dei procedimenti amministrativi di cui al comma 3, lettera e) e la partecipazione alle conferenze di servizi e alla conferenza di copianificazione e valutazione indette da altre amministrazioni. Non si applica l'articolo 2103 del codice civile. <sup><+27</sup>

## **Capo IV. LA DIRIGENZA**

### **Art. 18.**

*(Funzioni dirigenziali e contenuto degli incarichi)*

1. La dirigenza regionale è ordinata in un'unica qualifica, articolata per funzioni come di seguito indicato:

- a) posizioni dirigenziali preposte alle strutture organizzative denominate direzioni regionali;
- b) posizioni dirigenziali preposte alle strutture organizzative denominate settori ovvero alle strutture temporanee e di progetto, nonché quelle corrispondenti a funzioni sia tecnico-professionali, per l'assolvimento di prestazioni disciplinate dagli specifici ordinamenti professionali di riferimento, sia tecnico-specialistiche ovvero ispettive, di consulenza, di studio e ricerca, inserite in posizione di staff.

2. Ai dirigenti preposti alle strutture di direzione spetta il raccordo con gli organi di direzione politico-amministrativa nonché la proposta e l'attuazione del programma operativo collegabile agli obiettivi definiti dagli organi medesimi, ripartendone le risorse umane, finanziarie e strumentali. Oltre ai compiti indicati negli articoli <sup>28+></sup>8 bis, <sup><+28</sup> 14, 15, 17 e 30 ed ai relativi poteri sostitutivi, i dirigenti preposti alle strutture di direzione esercitano sugli altri dirigenti della struttura compiti di direzione, coordinamento, indirizzo, impulso, valutazione e verifica anche sulla base delle proposte e degli elementi di conoscenza forniti dai dirigenti ai quali sono sovraordinati; provvedono, inoltre, fatto salvo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia di ordinamento contabile della Regione, ad esercitare i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici, salvo quelli delegati ai dirigenti di cui alla lettera b) del comma 1.

3. Il contenuto degli incarichi attribuiti ai dirigenti individua in modo differenziato compiti e responsabilità, secondo quanto specificato negli atti amministrativi generali di organizzazione, in relazione alle diverse caratteristiche delle strutture organizzative assegnate o delle posizioni di staff attribuite.

### **Art. 19.**

*(Graduazione delle strutture organizzative dirigenziali)*

1. Le singole strutture organizzative dirigenziali sono misurate, ai fini del trattamento economico di posizione, secondo i criteri e le modalità definiti in base ai contratti collettivi di lavoro, con riferimento ai contenuti delle competenze e delle responsabilità professionali, manageriali e

specialistiche assegnate a ciascuna struttura.

[29 ->< 29](#)

#### **Art. 20.**

*(Vice direttore)*

1. La Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, per gli ambiti di rispettiva competenza, possono nominare vice direttori che supportano i direttori regionali per l'espletamento di attività della direzione, ai medesimi espressamente attribuite, sentito il direttore interessato. L'espletamento delle attività avviene sulla base di espressa delega scritta e motivata conferita dal direttore ed unicamente nelle direzioni di particolare complessità.

2. I provvedimenti di organizzazione individuano tali strutture e definiscono i criteri e le modalità procedurali con i quali sono attribuiti gli incarichi di cui al comma 1, la durata e i compiti.

#### **Art. 21.**

*(Accesso alla qualifica dirigenziale)*

1. L'accesso alla qualifica di dirigente avviene per concorso pubblico per esami ovvero per corso-concorso selettivo di formazione.

2. I requisiti per l'accesso alla qualifica dirigenziale sono:

a) il possesso di laurea;

b) l'aver maturato cinque anni di esperienza professionale nelle amministrazioni pubbliche in categorie per l'accesso alle quali è previsto il possesso di laurea oppure in enti di diritto pubblico o aziende pubbliche o private nella qualifica immediatamente inferiore a quella dirigenziale.

#### **Art. 22.**

*(Conferimento degli incarichi a dirigenti regionali)*

1. Gli incarichi dirigenziali, fatto salvo quanto disposto dagli articoli 8, 9, 14 e 15, sono attribuiti a dirigenti regionali dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio e dalla Giunta regionale per le strutture di rispettiva competenza, sulla base delle modalità e dei criteri stabiliti nei provvedimenti di organizzazione.

2. Gli incarichi per le strutture di cui all'articolo 10 sono conferiti a dirigenti regionali in possesso del diploma di laurea secondo il vecchio ordinamento ovvero della laurea specialistica secondo il nuovo ordinamento che abbiano maturato almeno un quinquennio di responsabilità dirigenziale.

3. Gli incarichi dirigenziali sono attribuiti tenendo conto dell'attitudine, della professionalità e dell'esperienza delle persone da incaricare, anche secondo quanto verificato nello svolgimento di precedenti incarichi, in relazione al contenuto degli obiettivi risultanti dagli indirizzi individuati dagli organi di direzione politico-amministrativa per l'incarico da attribuire.

4. Nell'attribuzione degli incarichi è assicurata di massima la rotazione dei dirigenti, mediante l'applicazione di criteri che favoriscano la mobilità trasversale e lo sviluppo professionale, nel rispetto delle esigenze di continuità e funzionalità delle strutture.

5. In attuazione delle disposizioni di cui ai commi 2 e 3, fatto salvo quanto previsto nelle successive disposizioni in ordine all'attribuzione di incarichi sulla base di contratti di diritto privato anche a persone esterne all'amministrazione regionale, i provvedimenti organizzativi definiscono i criteri e le modalità procedurali con i quali gli incarichi dirigenziali sono conferiti ed i termini della loro durata non superiore a cinque anni, fermo restando quanto indicato nei contratti collettivi di lavoro.

#### **Art. 23.**

*(Regolazione del rapporto di lavoro)*

1. <sup>30=></sup>L'incarico di Capo di Gabinetto della Giunta regionale <sup><=30</sup> nonché di <sup>31=></sup>Segretario generale della Giunta regionale e di <sup><=31</sup> direttore regionale sono regolati da un contratto di diritto privato a tempo determinato.
2. I provvedimenti organizzativi indicano i contenuti principali del contratto ed i criteri per la determinazione del trattamento economico.
3. Gli incarichi di cui al comma 1 hanno durata non superiore a cinque anni e sono rinnovabili, e <sup>32=></sup>quello di Capo di Gabinetto della Giunta regionale <sup><=32 33=></sup>e di Segretario generale della Giunta regionale <sup><=33</sup> possono essere revocati in qualunque momento. Per gli altri incarichi di cui al comma 1 si applica l'articolo 25.
4. Il conferimento degli incarichi di cui al comma 1 a dirigenti regionali determina, con effetto dalla data di sottoscrizione del contratto di diritto privato a tempo determinato e per tutta la durata dell'incarico, il collocamento in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio ovvero, su richiesta dell'interessato, la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro in essere. Nel secondo caso alla cessazione del contratto è disposta, entro trenta giorni, la riassunzione del dirigente, qualora questi ne faccia domanda. Il contratto individuale di riassunzione stipulato con il medesimo tiene conto dell'anzianità complessivamente maturata nella pubblica amministrazione e della posizione giuridica e, nel caso di risoluzione anticipata, della condizione economica attribuita all'atto della nomina per un periodo pari alla durata residua del contratto revocato.
5. Gli altri incarichi dirigenziali conferiti a dirigenti regionali sono regolati dai contratti collettivi ovvero da contratti individuali di lavoro per gli incarichi conferiti ai sensi dell' articolo 24.
6. Ai dirigenti regionali si applicano, con le modalità indicate dal provvedimento di organizzazione, le norme stabilite nelle leggi statali in materia di mobilità.

#### **Art. 24.**

##### *(Incarichi dirigenziali esterni)*

1. <sup>34=></sup>L'incarico di Capo di Gabinetto della Giunta regionale può essere conferito <sup><=34</sup> a persone esterne all'amministrazione regionale.  
<sup>35><35</sup>
- <sup>36=></sup>3. Gli incarichi di direttore regionale, <sup>37=></sup>Segretario generale della Giunta regionale, <sup><=37</sup> di vice direttore e di responsabile di settore o di struttura temporanea e di progetto, possono essere conferiti per specifiche esigenze di interesse pubblico, fornendone esplicita motivazione, a persone esterne all'amministrazione regionale di particolare e comprovata qualificazione professionale non rinvenibile nel ruolo dell'amministrazione stessa, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dirigenziale, non computando gli eventuali incarichi esterni di cui al comma 1. <sup><=36</sup>
- <sup>38=></sup>3 bis. Il Segretario generale della Giunta regionale è nominato dalla Giunta regionale su proposta conforme del Presidente della Regione, anche fra persone esterne all'amministrazione regionale, ai sensi del comma 4, attraverso procedure di evidenza pubblica. <sup><=38</sup>
4. Gli incarichi affidati a persone esterne all'amministrazione regionale sono conferiti a soggetti in possesso del diploma di laurea secondo il vecchio ordinamento ovvero della laurea specialistica secondo il nuovo ordinamento e di una particolare e comprovata qualificazione professionale, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati, anche internazionali, in aziende pubbliche o private, con esperienza acquisita e documentata, per almeno un quinquennio, in qualifiche dirigenziali ovvero in esperienze professionali di rilevanza assimilabile.
5. Gli incarichi di cui ai commi 1 <sup>39><39</sup> e 3 sono regolati da contratti di diritto privato a tempo determinato.
6. La durata degli incarichi di cui al comma 3 non può essere inferiore a due anni e superiore a cinque anni, rinnovabili.
7. I provvedimenti di organizzazione disciplinano le modalità per la individuazione delle persone da incaricare e indicano i contenuti principali del contratto, in particolare per quanto attiene alle

incompatibilità ed alle responsabilità in caso di accertamento di risultati negativi, e stabiliscono i criteri per la determinazione del trattamento economico.

#### **Art. 25.**

*(Revoca degli incarichi dirigenziali e destinazione ad altro incarico)*

1. Sulla base dei criteri adottati dai provvedimenti di organizzazione nel rispetto dei contratti collettivi di lavoro e dei contratti di diritto privato, la revoca degli incarichi dirigenziali e la destinazione ad altro incarico presso la Regione può essere disposta, per gli ambiti di rispettiva competenza, dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio o dalla Giunta regionale, nei seguenti casi:

- a) per motivate ragioni organizzative e produttive connesse al modificarsi dell'esercizio delle funzioni e dei compiti, nonché al modificarsi dei programmi e dei progetti definiti dagli organi di direzione politico-amministrativa;
- b) per effetto dell'esito del procedimento di valutazione dell'attività svolta dai dirigenti;
- c) su richiesta del dirigente titolare dell'incarico, da valutarsi con riferimento alle esigenze di servizio.

2. Sono fatti salvi gli effetti dell'eventuale applicazione dell'articolo 26 concernente le responsabilità dirigenziali.

#### **Art. 26.**

*(Responsabilità dirigenziali e Comitato dei garanti)*

1. Il personale con funzioni dirigenziali è responsabile del risultato della gestione amministrativa, della gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate, nonché dell'osservanza degli indirizzi e delle direttive generali emanate dagli organi di direzione politico-amministrativa.

2. Nel caso di accertamenti negativi concernenti le prestazioni, le competenze organizzative ed il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati, risultanti in applicazione del sistema di valutazione di cui all'articolo 28, i provvedimenti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro sono adottati, per quanto di competenza, dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio e dalla Giunta regionale.

3. I provvedimenti di cui al comma 2 sono adottati previo conforme parere del Comitato dei garanti, costituito con decreto del Presidente della Giunta regionale e composto da:

- a) un magistrato della sezione regionale della Corte dei conti, con esperienza nel controllo di gestione, con funzioni di presidente;
- b) un dirigente eletto dai dirigenti dipendenti dalla Regione con le modalità stabilite dal provvedimento di organizzazione, nel rispetto dei contratti collettivi di lavoro;
- c) un esperto designato d'intesa dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio e dalla Giunta regionale, con specifica esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico.

4. Il provvedimento di organizzazione disciplina il procedimento per l'adozione dei provvedimenti di cui al comma 2, anche con riferimento agli strumenti di tutela, compresi la previa contestazione ed il contraddittorio, individua le specifiche misure da applicare e definisce le modalità di funzionamento del Comitato dei garanti.

5. I contratti di diritto privato che regolano gli incarichi dirigenziali individuano, in base a quanto previsto nel provvedimento di organizzazione, le modalità con le quali è disciplinata la responsabilità dei soggetti incaricati.

6. Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di responsabilità <sup>40+</sup>disciplinare, <sup>≤40</sup>penale, civile ed amministrativo-contabile previste per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

[41 >](#)

#### **Art. 27**

(Nucleo di valutazione)

(...) [41](#)

[42](#)

#### **Art. 28**

*(Sistema di valutazione dei dirigenti)*

(...) [42](#)

#### **Art. 29.**

*(Funzioni vicarie)*

1. Con appositi provvedimenti dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio e della Giunta regionale sono individuati, tra i direttori o i vice direttori ovvero tra i dirigenti di settore della struttura interessata, [43](#) in assenza di vice direttori, [43](#) i dirigenti incaricati ad esercitare le funzioni vicarie, in caso di assenza e impedimento dei direttori, e, ove nominati, dei vice direttori.
2. In caso di assenza o impedimento dei dirigenti di settore, i relativi compiti possono essere svolti, su designazione del direttore interessato, da altro dirigente.
3. I provvedimenti di organizzazione disciplinano i criteri e le modalità procedurali con i quali sono individuati i titolari delle funzioni.

### **Capo V. INCARICHI NON DIRIGENZIALI**

#### **Art. 30.**

*(Conferimento degli incarichi non dirigenziali)*

1. Fatto salvo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, i provvedimenti di organizzazione indicano i criteri e le condizioni per l'individuazione delle posizioni organizzative e di alta professionalità non dirigenziali, che comportano l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato nonché il possesso di competenze specialistiche. Il numero massimo di tali posizioni e delle alte professionalità nonché la loro ripartizione tra le direzioni regionali sono stabiliti, per le rispettive strutture, dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio e dalla Giunta regionale.
2. I direttori, sentito il responsabile di settore interessato, provvedono, con le modalità stabilite nei provvedimenti di organizzazione, ad individuare nell'ambito di ciascuna struttura le posizioni organizzative e le alte professionalità, attribuendo i relativi incarichi ai dipendenti in possesso dei requisiti, con atti scritti e motivati.

### **Capo VI. IMPIEGO DELLE RISORSE UMANE NELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE**

#### **Art. 31.**

*(Programmazione del fabbisogno di personale, dotazioni organiche e profili professionali)*

1. L'impiego del personale dipendente nelle strutture organizzative della Regione avviene con il metodo della programmazione, assicurando che lo stesso sia utilizzato in relazione alle esigenze connesse alla realizzazione di obiettivi, programmi e progetti individuati dagli organi di direzione politico-amministrativa, nonché con le risorse finanziarie disponibili e con i limiti derivanti dal concorso alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica, fermo restando il rispetto dei contratti di lavoro collettivi ed individuali.
2. In attuazione dei principi e dei criteri stabiliti dalla presente legge, i provvedimenti di organizzazione di cui all'articolo 5 individuano le variazioni delle strutture organizzative e le relative dotazioni organiche, previa informazione alle organizzazioni sindacali.

3. Le dotazioni di cui al comma 2 sono variate in funzione delle esigenze connesse alla programmazione risultante dagli strumenti di gestione finanziaria ed economica previsti nell'ordinamento contabile della Regione.

4. Ai sensi dell'articolo 96, comma 2, dello Statuto, l'Ufficio di Presidenza del Consiglio e la Giunta regionale, secondo le rispettive competenze, presentano al Consiglio regionale, nell'ambito della sessione di bilancio, quale allegato alla legge finanziaria, le proposte di revisione della dotazione organica del personale del ruolo del Consiglio e della Giunta regionale.

5. Con la modalità di cui al comma 4, la Giunta regionale presenta al Consiglio regionale la proposta di modifica delle strutture e delle dotazioni organiche delle strutture di cui al comma 4 dell'articolo 37.

### **Art. 32.**

*(Modalità di assunzione del personale)*

1. Le assunzioni del personale regionale avvengono, sulla base delle esigenze di servizio, mediante:

- a) le procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;

- b) l'avviamento degli iscritti alle liste dei centri per l'impiego ai sensi della legislazione vigente per le figure professionali per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti prescritti per specifiche professionalità;

- c) la chiamata numerica delle persone disabili iscritte alle liste dei centri per l'impiego secondo quanto previsto dalle leggi in materia.

2. I provvedimenti di organizzazione disciplinano, nel rispetto dei principi e dei criteri di cui alla presente legge, le ulteriori modalità per lo svolgimento dei procedimenti di assunzione, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali.

### **Art. 33.**

*(Assegnazione del personale alle strutture e mobilità)*

1. Nell'ambito delle rispettive dotazioni organiche l'assegnazione del personale alle direzioni a seguito di riorganizzazione anche parziale delle strutture è effettuata dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio e dalla Giunta regionale, tenuto conto degli obiettivi affidati ai direttori e risultanti dal Programma operativo.

2. Le direzioni competenti in materia di personale adottano atti di variazione di assegnazione del personale tra le diverse direzioni.

3. Nel rispetto dei principi contenuti nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), la Regione può fare ricorso alla mobilità e ai trasferimenti di personale proveniente da altre amministrazioni pubbliche, anche di diverso comparto, per ricoprire i posti vacanti in organico del personale di categoria e di quello di area dirigenziale.

4. I provvedimenti di organizzazione disciplinano, nel rispetto del contratto collettivo di lavoro, criteri e modalità per l'attuazione della mobilità esterna ed interna, al fine di assicurare il riequilibrio tra carenze ed eccedenze di organico con l'obiettivo di perseguire l'ottimale distribuzione delle risorse umane, la loro riconversione e l'arricchimento professionale.

### **Art. 34.**

*(Formazione e aggiornamento del personale)*

1. La Regione favorisce la formazione e l'aggiornamento professionale come condizioni essenziali per l'efficacia dell'attività svolta dall'ente e come elemento di valorizzazione delle capacità e dello sviluppo delle prospettive professionali dei propri dipendenti.

2. Le attività di cui al comma 1 sono finalizzate:

- a) alla formazione professionale di base, rivolta al personale di prima assunzione o all'acquisizione di conoscenze proprie di nuovi profili professionali;
- b) all'aggiornamento professionale, rivolto al mantenimento o all'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità posseduti, in relazione ai processi di cambiamento ed innovazione normativa scientifica, tecnologica ed organizzativa;
- c) alla specializzazione ed al perfezionamento del personale interessato a specifiche prestazioni richieste dalla programmazione di attività delle singole strutture organizzative;
- d) alla riqualificazione e riconversione del personale interessato a processi di mobilità funzionale o professionale, in connessione ai cambiamenti organizzativi conseguenti alla programmazione delle attività ovvero al riordino di funzioni e compiti;
- e) alla promozione dell'accesso al lavoro e della partecipazione delle lavoratrici dipendenti, in relazione alle azioni positive tendenti a garantire condizioni di pari opportunità per tutti.

3. La formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono un diritto-dovere per ciascun dipendente e le relative attività devono essere validate attraverso opportuni strumenti, misurandone i risultati che costituiscono elementi utilizzati per la gestione e lo sviluppo delle risorse umane.

[44 >](#)

### **Art. 35**

*(Responsabilità dei dipendenti e procedimento disciplinare)*

1. Ai dipendenti regionali si applicano le disposizioni concernenti la responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa e contabile dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

2. I provvedimenti organizzativi individuano, in armonia con la normativa nazionale in materia, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari per i ruoli della Giunta e del Consiglio regionale e i soggetti competenti per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari. [<44](#)

### **Art. 36.**

*(Personale operante presso sedi internazionali)*

1. Al personale operante presso le strutture regionali di collegamento con l'Unione europea sono riconosciute le speciali indennità previste dal decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18 (Ordinamento dell'amministrazione degli affari esteri) e successive modifiche e integrazioni. Con i provvedimenti di organizzazione sono stabilite le modalità di reclutamento e di utilizzo di personale regionale e le modalità per la determinazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In caso di utilizzo di personale di altre pubbliche amministrazioni europee è fatto salvo il trattamento di miglior favore.

2. I dipendenti regionali possono accettare incarichi per lo svolgimento di attività lavorative presso soggetti e organismi pubblici operanti in sede internazionale, in applicazione di disposizioni di legge in materia.

3. I dipendenti che si trovano nella condizione di cui al comma 2 sono collocati in aspettativa o fuori ruolo. Il periodo di aspettativa o fuori ruolo comporta il mantenimento della qualifica posseduta e la conservazione del posto in dotazione organica.

[45 >](#) **Capo VI bis. LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI** [<45](#)

[46 >](#)

### **Art. 36 bis.**

*(Fasi della misurazione e valutazione delle prestazioni)*

1. La misurazione e la valutazione delle prestazioni delle strutture, dei dirigenti e del personale sono

volte al miglioramento dei servizi, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

2. La misurazione e la valutazione delle prestazioni si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei relativi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della prestazione, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati.

3. Gli obiettivi sono: rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione regionale; specifici e misurabili; significativi e realistici; riferibili ad un arco temporale determinato di norma corrispondente ad un anno, anche in presenza di una programmazione degli stessi su base pluriennale; correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

4. Gli obiettivi possono essere commisurati a valori di riferimento derivanti da comparazioni con altre amministrazioni regionali a parità di condizioni o confrontabili. [<46](#)

[47 >](#)

#### **Art. 36 ter.**

*(Il sistema di misurazione e valutazione)*

1. I sistemi di valutazione dei dirigenti e del personale sono definiti con atto adottato d'intesa dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio e dalla Giunta regionale, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro e dei criteri di cui all'articolo 36 bis.

2. La funzione di misurazione delle prestazioni è svolta :

- a) dal Nucleo di valutazione, di cui all'articolo 36 quinquies, cui compete la proposta di valutazione annuale dei dirigenti responsabili delle direzioni regionali;
- b) dai direttori regionali per i dirigenti e il personale assegnati;
- c) dai dirigenti responsabili delle altre strutture regionali, per i dirigenti e il personale assegnati.

3. I sistemi di valutazione di cui al comma 1 individuano:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di valutazione;
- b) le procedure conciliative relative all'applicazione del sistema;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti, nonché con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio. [<47](#)

[48 >](#)

#### **Art. 36 quater.**

*(Gli ambiti di misurazione e valutazione delle prestazioni individuali)*

1. La valutazione della prestazione individuale dei dirigenti è collegata agli indicatori di performance relativi alla struttura di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, alle competenze professionali e manageriali dimostrate.

2. La valutazione del personale è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi. [<48](#)

[49 >](#)

#### **Art. 36 quinquies.**



*(Nucleo di valutazione)*

1. La Giunta regionale, d'intesa con l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, istituisce il Nucleo di valutazione.
2. Al Nucleo di valutazione sono attribuite le seguenti competenze:
  - a) l'elaborazione di linee guida e le proposte sui sistemi di valutazione dell'ente, di cui garantisce la corretta applicazione;
  - b) la verifica e l'attestazione della correttezza dei processi di valutazione e della retribuzione accessoria;
  - c) la validazione della relazione che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati;
  - d) il supporto agli organi politici per la definizione della metodologia di graduazione delle funzioni dirigenziali e organizzative e del correlato sistema retributivo;
  - e) lo svolgimento dei compiti che la normativa attribuisce agli organismi indipendenti di valutazione (OIV) in materia di anticorruzione e trasparenza;
  - f) lo svolgimento dei compiti previsti dai sistemi di valutazione e degli altri compiti individuati, tenuto conto dei principi di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni), con i provvedimenti organizzativi di cui all'articolo 5.
3. Il Nucleo di valutazione, di cui al comma 1, è composto da tre esperti esterni in possesso di comprovata esperienza di management, di valutazione della performance, di gestione, organizzazione e valutazione del personale e di controllo di gestione. I componenti sono nominati dalla Giunta regionale su designazione:
  - a) uno della Giunta regionale;
  - b) uno dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale;
  - c) uno d'intesa tra la Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza. Tale componente svolge funzioni di presidente del Nucleo di valutazione.
4. I componenti di cui al comma 3 sono supportati dai direttori regionali competenti in materia di risorse umane dei ruoli della Giunta e del Consiglio regionale.
5. L'organizzazione e le modalità di funzionamento interno del Nucleo di valutazione sono individuati con i provvedimenti organizzativi di cui all'articolo 5.

[53 >](#)

**Art. 36 sexies.**

*(Piano e relazione della performance)*

1. Entro il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di previsione della Regione viene redatto un documento programmatico, denominato Piano della performance, che individua, in coerenza con i contenuti dei documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e con gli indirizzi e con gli obiettivi strategici dell'amministrazione, il piano degli obiettivi annuali delle direzioni regionali, con l'indicazione degli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale.
2. Entro il 30 giugno viene redatto un documento, denominato Relazione sulla performance, che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti.
3. Le modalità di redazione del piano e della relazione di cui ai commi 1 e 2 sono definiti con provvedimento organizzativo.
4. La Regione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance. [< 53](#)

**Art. 36 septies.**

*(Trasparenza e rendicontazione della performance)*

1. La Regione garantisce, attraverso siti web istituzionali, l'accessibilità totale delle informazioni relative, con particolare riferimento:

- a) ai consiglieri regionali, ai componenti della Giunta, agli organi e organismi indipendenti e al relativo trattamento economico;
- b) alla struttura organizzativa, con individuazione dei responsabili delle strutture apicali, al loro curriculum, al trattamento salariale fisso e accessorio;
- c) ai nominativi e ai curricula dei componenti del Nucleo di valutazione di cui all'articolo 36 quinquies;
- d) all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, agli obiettivi, al valore atteso ed ai risultati raggiunti;
- e) all'esito dei processi di valutazione, con il relativo ammontare complessivo dei premi distribuiti;
- f) ai codici disciplinari e di comportamento;
- g) ai contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, certificata dall'organo di valutazione, nonché le informazioni trasmesse annualmente ai soggetti competenti;
- h) ai dati relativi ad incarichi conferiti a propri dipendenti e ad esterni.

2. La Regione provvede alla pubblicazione, in apposita sezione del sito istituzionale denominata Trasparenza, valutazione e merito, dei tassi di assenza e maggiore presenza del personale distinti per uffici dirigenziali.

3. La Regione assicura la conoscibilità dei dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico attraverso l'uso di targhe o cartellini identificativi secondo le modalità previste dall'articolo 55 novies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche).

4. I provvedimenti di organizzazione di cui all'articolo 5, adottati dalla Giunta regionale e dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, ciascuno per i propri ambiti di competenza, definiscono le modalità di attuazione di quanto previsto dai commi 1 e 2. [<54](#)

[55 >](#) **Capo VI ter. MODALITÀ PER LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO E L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE** [<55](#)

**Art. 36 octies.**

*(Criteri, modalità e strumenti di valorizzazione del merito)*

1. La Regione incentiva il miglioramento della performance e degli aspetti qualitativi e quantitativi dei servizi attraverso l'uso dei sistemi premianti, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali e con modalità finalizzate alla valorizzazione dei dipendenti che conseguono i migliori risultati, misurati e attestati con i sistemi di valutazione. Promuove, inoltre, il riconoscimento del merito mediante l'attribuzione degli istituti di sviluppo nella categoria e nella carriera. [<56](#)

**Art. 36 novies.**

*(Criteri per la differenziazione nell'attribuzione dei compensi incentivanti)*

1. La valutazione della performance individuale è articolata in almeno tre fasce di merito.
2. Una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla

performance individuale, in rapporto alle fasce di merito individuate, è attribuita al personale appartenente alle categorie ed ai dirigenti collocato nella fascia di merito più alta.

3. I provvedimenti organizzativi di cui all'articolo 5, comma 1 lettera g) sono adottati nel rispetto dei principi di cui ai commi 1 e 2 e delle relazioni sindacali configurate dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

4. I sistemi di valutazione vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge sono adeguati ai principi di cui ai commi 1, 2 e 3 entro i termini previsti dall'articolo 65 del d.lgs. 150/2009. [<57](#)

[58 >](#)

#### **Art. 36 decies.**

*(Progressioni economiche e progressioni di carriera)*

1. Le progressioni economiche all'interno delle categorie sono attribuite con modalità selettive ad una percentuale limitata di dipendenti, in relazione alle risorse disponibili, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali, tenendo conto dei risultati raggiunti, dello sviluppo delle competenze professionali e delle qualità culturali.

2. I provvedimenti organizzativi di cui all'articolo 5, comma 1 lettera e), definiscono le modalità di attuazione delle progressioni di carriera nel rispetto dei principi di concorsualità e selettività. [<58](#)

[59 >](#)

#### **Art. 36 undecies.**

*(Incentivazione dell'efficienza organizzativa)*

1. Una quota non superiore al trenta per cento delle economie sui costi di funzionamento conseguite attraverso processi di riorganizzazione, di innovazione o dei risparmi di costi derivanti da razionalizzazioni logistiche o di spese gestionali viene destinata, secondo criteri generali da definire nella contrattazione collettiva integrativa, per una quota al personale direttamente coinvolto e, per la restante parte, alle somme disponibili per la contrattazione stessa.

2. Le economie ed i risparmi di cui al comma 1 sono utilizzabili solo previa documentazione accertata nella relazione della performance di cui all'articolo 36 sexies e validazione della stessa da parte del Nucleo di valutazione. [<59](#)

### Capo VII. DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

#### **Art. 37.**

*(Applicazione agli enti dipendenti dalla Regione)*

1. Nell'ambito di quanto stabilito da apposito disciplinare della Giunta regionale la presente legge trova applicazione per gli enti strumentali, ausiliari e dipendenti dalla Regione, al cui personale si applica il trattamento contrattuale previsto per i dipendenti regionali.

[60+2](#) 1 bis. Le disposizioni in materia di merito e premi sono applicate agli enti strumentali, ausiliari e dipendenti della Regione di cui al comma 1. La Giunta regionale con propri atti organizzativi, sentite le direzioni vigilanti, integra il disciplinare di cui al comma 1 con l'individuazione delle modalità applicative delle predette disposizioni. [<+60](#)

2. Il disciplinare è adottato dalla Giunta regionale, sentite le direzioni vigilanti, e contiene altresì indirizzi e direttive per l'attuazione di quanto previsto al comma 3.

3. Gli enti di cui al comma 1, entro sessanta giorni dall'approvazione del disciplinare, presentano alla Giunta regionale la proposta di definizione della struttura organizzativa e della dotazione organica, evidenziando i relativi oneri. Le direzioni vigilanti presentano, indicando i relativi mezzi di copertura, il provvedimento alla Giunta regionale. Fino all'approvazione della proposta l'ente continua ad operare secondo la normativa previgente e non può attivare nuove procedure di assunzione di personale a tempo indeterminato.

4. La Giunta regionale può autorizzare, negli enti di rilevanti dimensioni e complessità organizzativa, caratterizzati dalla presenza di una pluralità di posizioni dirigenziali, l'istituzione di una struttura direzionale di livello corrispondente a quello della direzione regionale di cui alla presente legge [61](#) con esclusione della figura del Segretario generale. [61](#)

#### **Art. 38.**

*(Disposizione transitoria)*

1. Fino alla data di adozione dei provvedimenti di organizzazione di cui all'articolo 5, comma 1, lettere a), b), c) e d) continua ad applicarsi la legge regionale 8 agosto 1997, n. 51 (Norme sull'organizzazione degli uffici e sull'ordinamento del personale regionale) fatta eccezione per l'articolo 44, comma 2, lettera c), ultimo periodo. Fino alla data di adozione dei provvedimenti di organizzazione di cui all'articolo 5, comma 1, lettere e) ed f), trovano applicazione le norme di cui al regolamento regionale 31 luglio 2001, n. 12/R (Regolamento per l'accesso all'impiego regionale).
2. Fino alla data di attribuzione dei nuovi incarichi dirigenziali definiti dai provvedimenti di organizzazione, continuano ad operare le strutture vigenti e gli incarichi in essere. Sono altresì confermati, per la durata residuale, i contratti di diritto privato a tempo determinato.
3. Negli enti dipendenti dalla Regione sono confermate, ove preesistenti, le strutture direzionali di livello corrispondente a quelle di direzione regionale.
4. Sono confermate le dotazioni organiche, definite sulla base dell'articolo 1, comma 3, della legge regionale 1° dicembre 1998, n. 39 (Norme sull'organizzazione degli uffici di comunicazione e sull'ordinamento del personale assegnato) vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge.
5. Le graduatorie vigenti dei concorsi pubblici per esami per l'accesso alla dirigenza sono differite nella loro scadenza di tre anni dalla data di entrata in vigore della presente legge e sono utilizzate, in via prioritaria, per ricoprire i posti di qualifica dirigenziale liberi e quelli che si renderanno disponibili, nei ruoli della Giunta e del Consiglio regionale.

#### **Art. 39.**

*(Abrogazione di norme)*

1. È abrogata la legge regionale 8 agosto 1997, n. 51 (Norme sull'organizzazione degli uffici e sull'ordinamento del personale regionale).
2. Sono fatti salvi gli effetti giuridici conseguenti all'applicazione di leggi regionali che, a vario titolo, rinviano alle disposizioni dell'abrogata l.r. 51/1997.
3. L'ultimo periodo dei commi 3 e 4 dell'articolo 1 della legge regionale 25 luglio 1994, n. 26 (Norme sulle commissioni giudicatrici dei concorsi per l'accesso alle qualifiche funzionali regionali) è soppresso.

#### **Art. 40.**

*(Disposizioni finanziarie)*

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della presente legge si provvede, a partire dall'anno finanziario 2008, con le risorse iscritte nell'UPB DA07061 e DA09101 del bilancio regionale.
-