

# Disposizioni in materia di **COMPARTO UNICO DEL PUBBLICO IMPIEGO REGIONALE E LOCALE**

26 agosto  
**2015**



REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA

# Una riforma necessaria

- La complessa e articolata **riforma del rapporto di lavoro** che si sta realizzando a livello nazionale e le **riforme parallele**, a livello nazionale e regionale, **del sistema delle Autonomie locali**, richiedono, necessariamente, un **processo di attualizzazione del concetto di 'comparto'**.
- In particolare, la riforma avviata a livello regionale con la **LR 12 dicembre 2014 n. 26** impone una rivisitazione della disciplina giuridica e contrattuale del rapporto di lavoro nell'ambito del comparto.

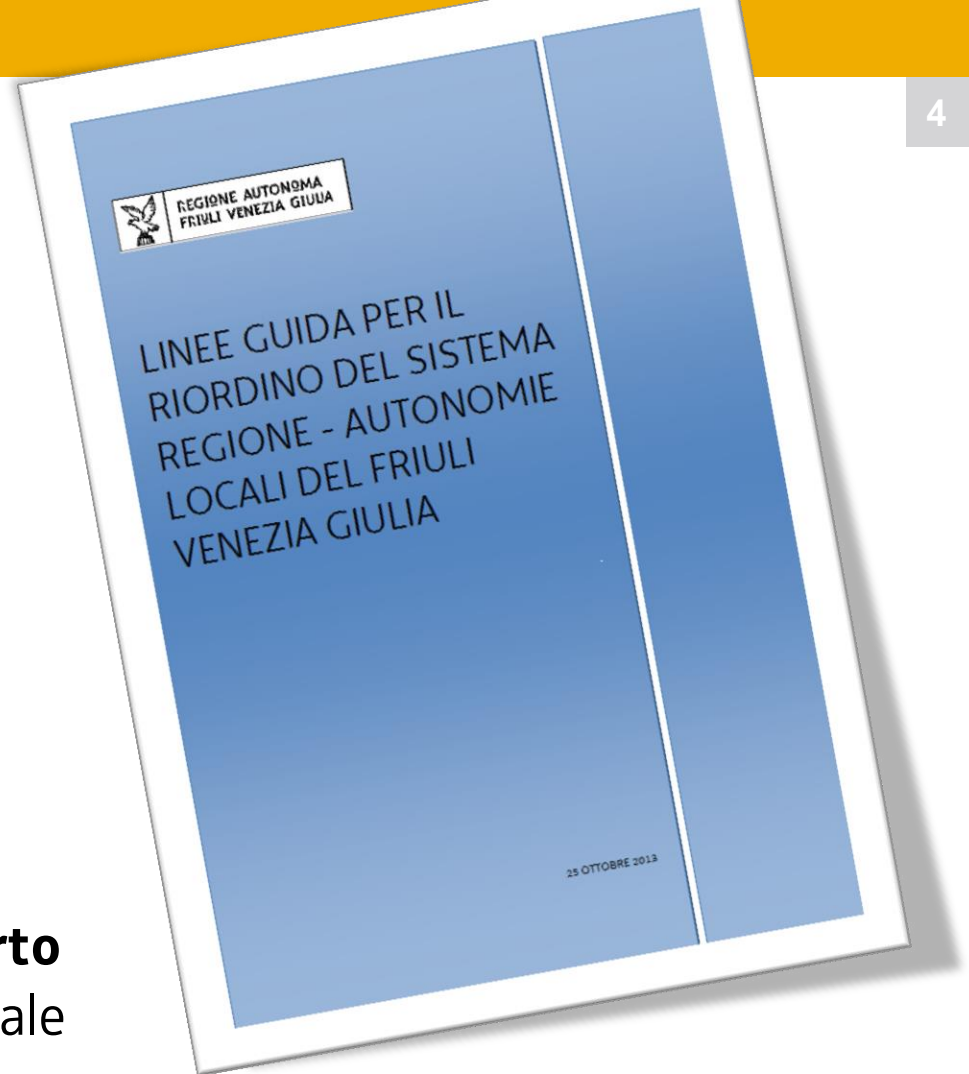
# Una riforma necessaria

- Si rende necessaria l'adozione di **un disegno di legge organico sul personale del comparto** che mantenga una forte armonizzazione ai principi generali fondamentali in materia di pubblico impiego, individuati nella normativa nazionale, in particolare nel Decreto legislativo n. 165/2001 .



# Le Linee guida

- Le **linee guida**, approvate dalla Giunta regionale il 31 ottobre 2013, delineano il complessivo progetto di riforma dell'ordinamento degli enti locali della Regione e fanno anche riferimento alla **riforma dell'ordinamento del lavoro pubblico** nel contesto del **comparto unico** del pubblico impiego regionale e locale del Friuli Venezia Giulia.
- Un tassello importante del più ampio 'mosaico delle riforme', considerato ora sempre più necessario, e che **porterà a compimento il percorso** iniziato nel 1998 con la LR istitutiva n. 13.



# Il Comparto unico

## LEGGE REGIONALE 13/1998

**Art. 127** (Comparto unico del pubblico impiego della Regione e degli Enti locali):

1. In attuazione della legge costituzionale 23 settembre 1993, n. 2 e dell'articolo 1 della legge regionale 3/1998, e nell'ottica di una razionalizzazione degli apparati amministrativi e di un accrescimento dell'efficacia e dell'efficienza degli apparati medesimi, è istituito il comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli - Venezia Giulia, di cui fanno parte i dipendenti del Consiglio regionale, dell'Amministrazione regionale, degli Enti regionali, delle Province, dei Comuni, delle Comunità montane e degli altri Enti locali.
2. I contratti collettivi regionali del personale facente parte del comparto unico di cui al comma 1 vengono stipulati con le procedure previste dalla legge.
3. **Al personale del comparto unico di cui al comma 1, suddiviso in area dirigenziale e non dirigenziale, si applicano discipline omogenee in ordine allo stato giuridico.**
4. L'ordinamento del personale degli Enti locali è disciplinato, analogamente a quello del personale della Regione, dalla legge regionale e dai contratti collettivi regionali nel rispetto dei principi generali del rapporto di pubblico impiego.

# FVG: protocollo d'intesa

La necessità di riforma del pubblico impiego è stata oggetto di un **Protocollo d'intesa** siglato il 10 marzo 2014 dalla **Regione FVG** (Assessore Paolo Panontin), dalle Organizzazioni rappresentative dei **datori di lavoro** (ANCI, UPI e UNCEM) e dalle Organizzazioni **sindacali del comparto** (CGIL, CISL, UIL, CISAL Enti locali FVG, UGL, DIREL e DIRER), nell'ambito del quale si sono condivisi alcuni punti fondamentali, da tempo posti anche dalle stesse Organizzazioni sindacali ai vari tavoli negoziali.

# FVG: tavolo tecnico

La proposta di riforma qui illustrata è frutto di un lavoro condiviso ed elaborato da uno specifico **Tavolo tecnico di lavoro e concertazione**, istituito dall'Assessore Panontin, attivo dal **giugno del 2014** e composto da personale dell'Amministrazione regionale e da personale degli Enti locali, appositamente individuato dal CAL fra enti di varie dimensioni.



# Cosa prevede la riforma 'Madia'?



## Legge n. 124 del 7 agosto 2015

Capo III

PERSONALE

Art. 11

Dirigenza pubblica

- ✓ Istituzione del **sistema della Dirigenza pubblica**.
- ✓ Istituzione di **tre ruoli unificati e coordinati**, con requisiti omogenei di accesso e analoghe procedure di reclutamento.
- ✓ Istituzione di una **banca dati** in cui inserire il curriculum vitae.
- ✓ Affidamento al Dipartimento funzione pubblica della tenuta della banca dati e della gestione tecnica dei ruoli.



# Cosa prevede la riforma 'Madia'?

- ✓ 1° ruolo: **dirigenti dello Stato.**
- ✓ 2° ruolo: **dirigenti delle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano.**
- ✓ 3° ruolo: **dirigenti degli enti locali e segretari comunali e provinciali di fascia A e B da subito, con conseguente abolizione della figura del segretario.** Confluenza nel ruolo dei segretari di fascia C, o dei vincitori di concorsi già avviati, dopo due anni di esercizio effettivo, anche come funzionario, di funzioni segretariali e equivalenti.
- ✓ Mantenimento dei compiti di **attuazione dell'indirizzo politico, coordinamento dell'attività amministrativa e controllo della legalità** dell'azione amministrativa, nonché della funzione "rogante" tipica della figura del segretario, **in capo ai dirigenti apicali** in possesso dei prescritti requisiti.
- ✓ Mantenimento per **tre anni**, qualora non nominato un direttore generale, delle predette **funzioni apicali in capo ai segretari** confluiti nel ruolo.
- ✓ Per tutti e tre i ruoli è prevista **la costituzione di un'apposita commissione**, una per la dirigenza statale, una per la dirigenza regionale e una per la dirigenza locale con il compito di assicurare la verifica e il rispetto dei criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali e del concreto utilizzo dei sistemi di valutazione e attribuzione delle funzioni del Comitato dei Garanti.
- ✓ Accesso alla dirigenza per **corso concorso** o per **concorso.**

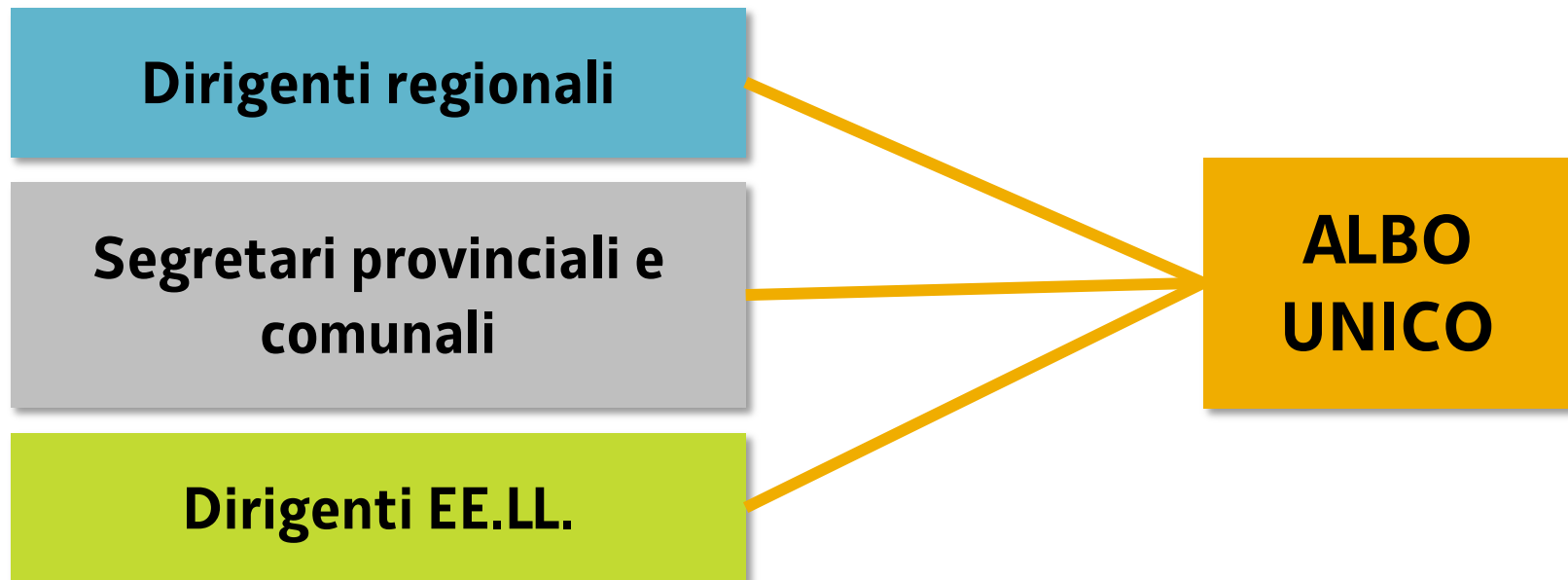


Illustrazione degli elementi  
essenziali della riforma FVG

# Dirigenza

È istituito **l'Albo dei dirigenti del Comparto unico**.

Nell'albo sono inseriti **tutti i dirigenti**, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, **delle amministrazioni del Comparto unico**, nonché i **segretari comunali e provinciali** del Friuli Venezia Giulia.



# Dirigenza

**L'albo dei dirigenti del Comparto unico** è articolato in **due fasce**:

## > PRIMA FASCIA

I dirigenti con un'anzianità di servizio nella qualifica di **almeno 5 anni** e i segretari comunali e provinciali iscritti nelle **fasce professionali A e B**

## > SECONDA FASCIA

I dirigenti con un'anzianità di servizio nella qualifica **inferiore ai 5 anni** e i segretari comunali iscritti nella **fascia professionale C**.

# Organismo paritetico

Presso l'Ufficio unico viene istituito un **Organismo paritetico**, unico per tutto il Comparto, nel rispetto del principio di **semplificazione** e a garanzia di quello dell'**uniformità**, con funzioni di indirizzo e controllo sulla gestione dell'Albo, composto da **3 membri**:

- a) **un componente esperto**, con funzioni di presidente, **designato dalla Giunta regionale** e scelto tra soggetti non inseriti nell'Albo;
- b) **un componente esperto designato dal Consiglio delle Autonomie Locali** scelto tra soggetti non inseriti nell'Albo;
- c) **un componente**, eletto tra gli inseriti all'Albo, secondo modalità da stabilirsi con deliberazione della Giunta regionale.

**L'Organismo paritetico svolge anche il ruolo di Comitato dei garanti** di cui all'articolo 27 del Contratto collettivo regionale di lavoro Area della dirigenza del personale del Comparto unico (28/02/2008).

# Dirigenza

**L'inserimento nell'albo** avviene anche, nei limiti percentuali previsti dalla Giunta regionale in sede di definizione del piano dei fabbisogni, mediante attivazione delle procedure di **mobilità intercompartimentale**.

L'Albo è tenuto presso **l'Ufficio unico della Regione**.

Nella **banca dati** sono inserite anche **informazioni** relative alla carriera, alle esperienze professionali, agli incarichi ricoperti in precedenti esperienze lavorative, ai corsi di formazione, specializzazione e aggiornamento ai quali il dirigente ha partecipato, alle lingue straniere conosciute.

I **dati essenziali** sono trasmessi dalle amministrazioni del comparto.

# Dirigenza

I dirigenti inseriti nell'Albo hanno **l'obbligo di seguire corsi di formazione continua** con l'obiettivo di favorirne la crescita e l'aggiornamento professionale, a sostegno dei processi di cambiamento delle pubbliche amministrazioni.



# Rapporto di lavoro



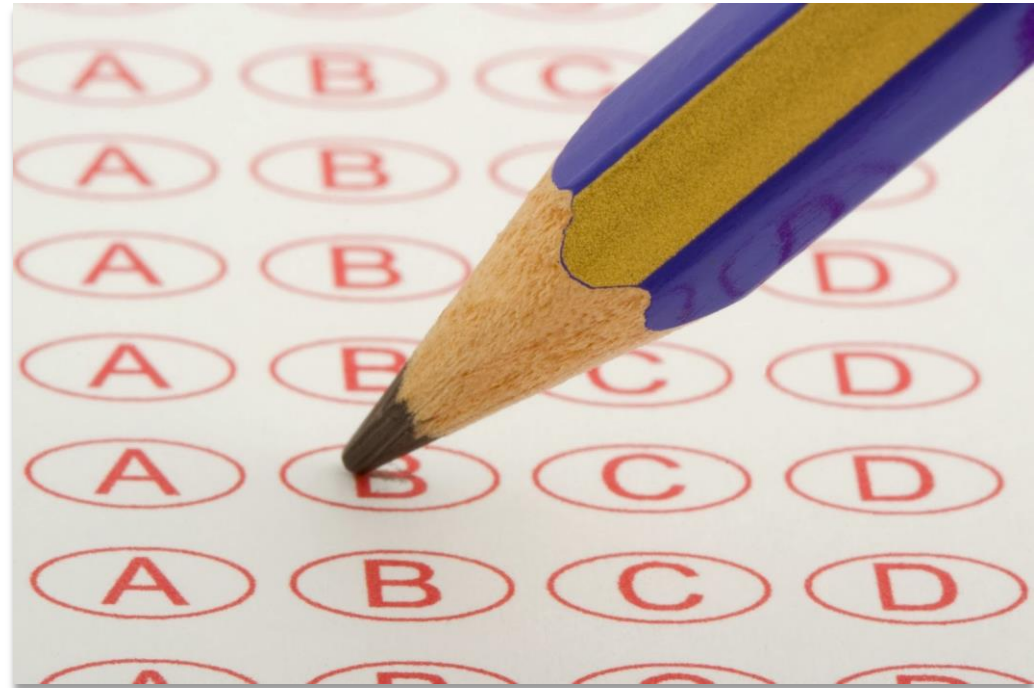
**I dirigenti inseriti nell'Albo sono dipendenti della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia**, fermo restando il **rapporto funzionale con le amministrazioni** presso le quali sono in essere i relativi incarichi.

Si riproduce il meccanismo, ormai collaudato, che ha caratterizzato e continua a caratterizzare, almeno fino all'abolizione della relativa figura, la gestione dell'Agenzia nazionale dei **segretari comunali** e provinciali, oggi incardinata nell'ambito del Ministero dell'Interno.



# Rapporto di lavoro

L'accesso alla qualifica di dirigente avviene per **corso concorso** bandito, **a livello unico di comparto**, dalla Regione.



È prevista la definizione di uno specifico **piano dei fabbisogni** di personale con qualifica dirigenziale, da elaborarsi a livello di Comparto unico **per il reclutamento di nuovo personale**.

# Procedimenti disciplinari

L'istruttoria dei procedimenti disciplinari e l'adozione dei relativi provvedimenti è curata **dall'Ufficio per il contenzioso e i procedimenti disciplinari del personale del Comparto unico.**



# Incarichi dirigenziali

Gli incarichi dirigenziali sono conferiti per un periodo **non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni**.

Le amministrazioni del Comparto unico devono attingere **prioritariamente** alle professionalità presenti **nell'Albo** e, se prevedono una differenziazione gerarchica tra incarichi dirigenziali, conferiscono gli incarichi apicali ai dirigenti della prima fascia dell'Albo.

**DURATA INCARICO = 3-5 anni**

# Incarichi dirigenziali

L'inserimento nell'Albo implica la qualificazione allo svolgimento di qualsivoglia incarico dirigenziale e, quindi, **il conferimento dell'incarico non richiede alcuna selezione previo avviso**, fatti salvi gli obblighi di comunicazione e pubblicità dell'incarico conferito.

Le amministrazioni del Comparto unico **possono conferire incarichi dirigenziali senza attingere all'albo**, fornendone esplicita motivazione a fronte di specifiche esigenze correlate a incarichi fuori dotazione organica, **fino al 15% del numero dei posti previsti** (e comunque almeno per una unità), previa selezione pubblica.

# Dirigenti in disponibilità

**I dirigenti** non confermati, revocati o comunque privi di incarico sono collocati **in posizione di disponibilità** per la durata massima di **quattro anni**, con il trattamento tabellare e la retribuzione di posizione minima.

Durante il periodo di disponibilità, **il dirigente rimane inserito nell'Albo** ed è posto a disposizione dell'Ufficio unico, in attesa di nuovo incarico.

Nel frattempo viene utilizzato per **incarichi temporanei, commissariali** conferiti dalla Regione o da enti locali e per eventuali **comandi**.

Dopo **quattro anni** consecutivi di disponibilità, il dirigente viene cancellato dall'Albo e nei suoi confronti sono attivate le procedure di **mobilità** d'ufficio.

# Fondo per dirigenti

Per la corresponsione dei trattamenti economici ai dirigenti durante il periodo di disponibilità è istituito **un fondo finanziario a carico di tutte le amministrazioni del Comparto unico**, percentualmente determinato sul trattamento economico dei dirigenti in servizio presso ciascuna di esse graduato in rapporto alla dimensione dell'amministrazione.

Si tratta del **5% del monte salari** della dirigenza in servizio nei rispettivi enti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. La misura del 5% può essere aumentata o ridotta, con deliberazione della Giunta regionale, nell'ipotesi in cui le risorse iscritte in bilancio risultino insufficienti o sovradimensionate rispetto al personale dirigenziale in disponibilità nel periodo di riferimento.

**Le amministrazioni che, pur in presenza di personale dirigenziale in disponibilità nell'Albo, decidano di conferire incarichi a soggetti esterni all'albo stesso, sono tenuti ad integrare tale percentuale di un ulteriore 2%.**



# Ufficio unico

**L'Ufficio unico** opera presso l'Amministrazione regionale, con personale regionale e degli enti del Comparto. L'ufficio unico funge anche da **Ufficio per il contenzioso ed i procedimenti disciplinari** del personale dirigenziale e non dirigenziale.

L'Ufficio unico andrà a svolgere (con la necessaria gradualità) le seguenti **attività** per conto delle amministrazioni del Comparto unico:

- a) **procedure di assunzione** con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- b) **coordinamento** procedure di utilizzo del **lavoro somministrato** (attivazione appalto);
- c) **gestione** degli **istituti economici** del personale;
- d) **gestione dell'Albo della dirigenza** del Comparto unico;
- e) **programmazione**, coordinamento e gestione **dell'attività di formazione** del personale;
- f) **gestione dei rapporti con la Delegazione trattante** pubblica di comparto e supporto tecnico.

# Assunzioni non dirigenti

L'Ufficio unico definisce, sulla base delle segnalazioni provenienti dalle singole amministrazioni, **il programma delle assunzioni di personale non dirigente** (aggiornato annualmente).

Il **budget**, sulla base del quale definire il limite per le assunzioni a tempo indeterminato, è individuato, **a livello di sistema integrato di comparto** al fine di bandire i relativi concorsi.

Lo stesso avviene per il **lavoro somministrato**.

La copertura dei posti vacanti del personale non dirigente nelle amministrazioni del Comparto unico avviene con contratto individuale di lavoro attraverso:

- a) **Immissione di dipendenti in eccedenza** in altre amministrazioni del comparto
- b) **Tramite mobilità di comparto o intercompartimentale**
- c) **Se non** tramite a) o b):
  1. **Tramite procedure selettive**
  2. **Liste di collocamento**
  3. **Assunzioni obbligatorie** (L. 68/1999 e 466/1980).



# Patto generazionale

Al fine di **favorire l'assunzione di giovani disoccupati** le amministrazioni del Comparto unico possono concedere, negli **ultimi tre anni di servizio** del personale in procinto di essere collocato a riposo e su domanda irrevocabile del dipendente, **la riduzione da un minimo del 35% ad un massimo del 70% dell'orario di lavoro** a tempo pieno.

I relativi **risparmi di spesa** sono impiegati dall'amministrazione per **l'assunzione in servizio di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**, sui posti oggetto di riduzione della prestazione lavorativa, con esclusione di maggiori oneri a carico dell'amministrazione di appartenenza. Alla data di pensionamento del personale in uscita, l'assunzione può essere trasformata a tempo pieno nel rispetto delle risorse disponibili.



# Mobilità di comparto

Le amministrazioni del Comparto unico ricoprono i posti vacanti in organico **prioritariamente** mediante **passaggio diretto** di dipendenti in servizio presso altre amministrazioni del Comparto medesimo.

# Mobilità intercompartimentale

Le amministrazioni del Comparto unico possono attivare **processi di mobilità con altri comparti** di contrattazione del personale delle pubbliche amministrazioni. A tal fine l'Ufficio unico della Regione definisce **una tabella di equiparazione** fra le categorie del Comparto unico e i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi agli altri comparti.



# Trasferimento delle funzioni

Nel caso di **trasferimento di funzioni** tra amministrazioni del Comparto unico, trova applicazione l'articolo 31 del Decreto legislativo n. 165/2001.

Sostanzialmente si garantisce il rispetto delle **procedure stabilite a livello nazionale**.

Si prevede un termine ridotto nell'applicazione della procedura individuata, qualora si riferisca a processi di trasferimento legati all'applicazione della **legge regionale 26/2014**, per rendere compatibile l'organizzazione dei nuovi enti con le tempistiche nella stessa indicati.

Le amministrazioni del Comparto unico sono tenute a rilevare, annualmente, **eventuali eccedenze** di personale nell'ambito del Comparto stesso, dandone comunicazione all'Ufficio unico, il quale avvia le procedure per la ricollocazione del personale, comunicando un tanto alle OO.SS. e alle R.S.U.

# Procedure selettive

L'Ufficio unico, dopo la mobilità di comparto o quella intercompartimentale, può ricorrere, per la copertura dei posti vacanti in organico, nel rispetto dei vincoli assunzionali previsti dalla normativa, a una delle **seguenti procedure selettive**:

- a) **selezione pubblica** per titoli, titoli ed esami o esami;
- b) **corso concorso**;
- c) **contratti di formazione lavoro** nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia.



# Procedure selettive

L'Ufficio unico può anche prevedere nei bandi dei concorsi pubblici:

- a) **una riserva di posti** (non superiore al 50 %) per la **progressione di carriera** del personale;
- b) **una riserva di posti** (non più del 25%) a favore del **personale a tempo determinato**, assunto con procedure selettive pubbliche, con almeno 3 anni di servizio nella stessa amministrazione;
- c) **una valorizzazione** (apposito punteggio), nell'ambito delle procedure concorsuali per titoli ed esami, **dell'esperienza professionale** maturata presso la stessa amministrazione del Comparto unico dal **personale a tempo determinato** assunto con procedure selettive pubbliche, dal **personale con contratto di collaborazione coordinata e continuativa** o dai **lavoratori somministrati**.

La Regione emanerà, successivamente all'entrata in vigore della riforma, un **Regolamento unico**, valido per tutti i concorsi e tutte le amministrazioni del Comparto unico.

# Comando e distacco di personale

Le amministrazioni del Comparto unico possono avvalersi, **al massimo** per **tre anni** e per particolari e specifiche esigenze di servizio, di personale a tempo indeterminato di altre amministrazioni del Comparto o di altri enti e amministrazioni pubbliche o enti pubblici non economici, collocato in **posizione di comando**.

Scaduti i tre anni le amministrazioni possono procedere direttamente al **trasferimento per mobilità** nei propri ruoli, previo assenso del dipendente interessato e dell'Amministrazione di appartenenza, se esterna al Comparto unico.

Ugualmente possono, per particolari e specifiche esigenze di servizio e per **periodi di tempo predefiniti, distaccare** proprio personale presso altre amministrazioni del Comparto o altri enti e amministrazioni pubbliche o enti pubblici non economici, ovvero società controllate o partecipate con partecipazioni maggioritarie.

**Il distacco** non richiede l'assenso del dipendente e gli oneri restano a carico dell'amministrazione di appartenenza.

# Utilizzo personale con convenzione

Le amministrazioni del Comparto unico possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altre amministrazioni del Comparto per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante **convenzione** e previo assenso dell'amministrazione di appartenenza.

**La convenzione** definisce il tempo di lavoro in assegnazione, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore.

La contrattazione decentrata dell'amministrazione utilizzatrice può prevedere **forme aggiuntive di incentivazione economica** a favore del personale.

# Formazione

L'Ufficio unico assicura **l'aggiornamento e la riqualificazione del personale** del Comparto unico secondo quanto previsto dall'articolo 12, commi 30 e seguenti della LR 26 luglio 2013, n. 6 (assestamento) e dell'art. 4 della LR 26 marzo 2014 n. 3.

L'Ufficio unico definisce **i fabbisogni formativi** e la relativa **programmazione**, curando la realizzazione dei programmi stessi, nonché l'organizzazione della **formazione dei dirigenti**.





# Ordinamento professionale

I dipendenti del Comparto unico sono inquadrati in almeno **tre distinte categorie**.

Il Contratto collettivo regionale di lavoro **istituisce l'Area Quadri**, articolata su un'unica categoria e posizione economica, caratterizzata da elevata professionalità e compiti di supporto per l'ottimizzazione dell'attività gestionale e programmatica e ne definisce, oltre al trattamento economico spettante, anche la disciplina di primo inquadramento nella categoria medesima.

Dal momento in cui l'Area quadri diventa operativa, **cessa** l'applicazione della **disciplina delle posizioni organizzative**.

# Ordinamento professionale

I dipendenti del Comparto unico sono inquadrati in almeno **tre distinte categorie**.

Dal 1° luglio 2016, le amministrazioni del Comparto unico conferiscono gli incarichi di posizione organizzativa individuando il personale **esclusivamente** nell'ambito **dell'elenco** a tal fine predisposto dall'Ufficio unico.

Nell'elenco sono inseriti, suddivisi per amministrazione di appartenenza, i **dipendenti di categoria D** con contratto di lavoro a tempo indeterminato in possesso dei requisiti previsti con regolamento emanato dalla Regione e che abbiano superato una prova pratica/attitudinale da disciplinarsi con il medesimo regolamento.

# Contrattazione

È istituita, presso l'Ufficio unico, la **Delegazione trattante pubblica di comparto** con funzioni di rappresentanza, a livello regionale, in sede di contrattazione collettiva regionale delle amministrazioni del Comparto unico.

Costituita da **tre componenti**, designati dalla Giunta regionale e dal **CAL**.

I componenti della Delegazione non possono essere scelti tra soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche pubbliche, ovvero cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con questi organismi.

Quando oggetto della trattativa sia il contratto collettivo regionale di lavoro per l'area della dirigenza, la Delegazione trattante diventa organo monocratico nella sola figura del Presidente.

# Contrattazione

**La Delegazione trattante pubblica di comparto ammette alla contrattazione collettiva regionale le organizzazioni sindacali** che, con riferimento alle distinte aree di contrattazione del personale dirigente e non dirigente, abbiano nel Comparto unico **una rappresentatività non inferiore al 5%**, considerando a tale fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale (riferiti al 31 dicembre dell'anno antecedente l'inizio del periodo contrattuale di riferimento).

Presso l'Ufficio unico è istituito un **comitato paritetico** del quale fanno parte la Delegazione trattante pubblica di comparto e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva regionale di lavoro. Il comitato **delibera sulle contestazioni** relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe medesimi.

# Contrattazione

Sulla base delle direttive adottate dalla Giunta regionale d'intesa con il CAL, **il Presidente della Delegazione trattante** pubblica di comparto **avvia l'attività negoziale**.

Il Presidente trasmette l'ipotesi di accordo alla Giunta regionale, che, d'intesa **con il CAL** e previa valutazione, **autorizza** o meno la stipula del contratto collettivo.

In caso di mancata autorizzazione il Presidente della Delegazione trattante provvede alla **riapertura delle trattative**.

La Regione successivamente trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla **Corte dei conti FVG**. In caso di **certificazione positiva**, il Presidente della Delegazione sottoscrive definitivamente il contratto collettivo regionale di lavoro. In **caso di non certificazione**, le parti contraenti non possono procedere alla sottoscrizione. Solo nel caso in cui la certificazione non positiva sia limitata a singole clausole contrattuali, l'ipotesi di accordo può essere sottoscritta definitivamente (ferma restando l'inefficacia delle clausole contrattuali non certificate).

# Contrattazione

Le amministrazioni del Comparto unico attivano **autonomi livelli di contrattazione collettiva decentrata integrativa** nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.

Al fine di assicurare la continuità dell'attività amministrativa, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo decentrato integrativo, **l'amministrazione può provvedere** (decorsi 60 giorni), **ad autonome determinazioni**, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione.

# Valutazione della prestazione

Il sistema di misurazione e valutazione tende al raggiungimento dei seguenti **obiettivi**:

- a) **ancorare la retribuzione di risultato a elementi oggettivi** che evidenzino le competenze organizzative e i risultati ottenuti nell'attività amministrativa;
- b) **assicurare la coerenza tra gli obiettivi** delle politiche pubbliche contenuti nel programma di governo dell'amministrazione e l'azione amministrativa;
- c) **agevolare il coordinamento e l'integrazione tra le diverse strutture**, enfatizzando l'eventuale presenza di obiettivi trasversali.



# Valutazione della prestazione

Il sistema di misurazione e valutazione si ispira ai seguenti **principi generali**:

- a) **flessibilità** del sistema di programmazione e valutazione;
- b) **trasparenza e pubblicità** dei criteri e dei risultati;
- c) **regole di valutazione univoche e adattabili** alle caratteristiche delle diverse figure professionali per assicurare omogeneità e uniformità alla valutazione stessa;
- d) **partecipazione al procedimento del valutato**, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui;
- e) **diretta conoscenza** dell'attività del valutato da parte del soggetto valutatore secondo le modalità definite dalle singole amministrazioni.



# Valutazione

Al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale, le amministrazioni del Comparto unico adottano un **sistema di misurazione e valutazione**, previa informativa alle organizzazioni sindacali.

L'Organismo indipendente di valutazione della prestazione esercita, in **piena autonomia**, le attività attribuitegli dalla legge; esercita, altresì, le **attività di controllo strategico** e riferisce, in proposito, direttamente alla giunta, o comunque all'organo esecutivo; **le amministrazioni possono esercitare queste funzioni**, tramite l'Organismo, anche **in forma associata**.

È nominato dalla Giunta, o comunque dall'organo esecutivo, per un periodo di **tre anni**, con possibilità di **rinnovo per una sola volta**.

Udine, 26 agosto 2015

---



REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA