

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.

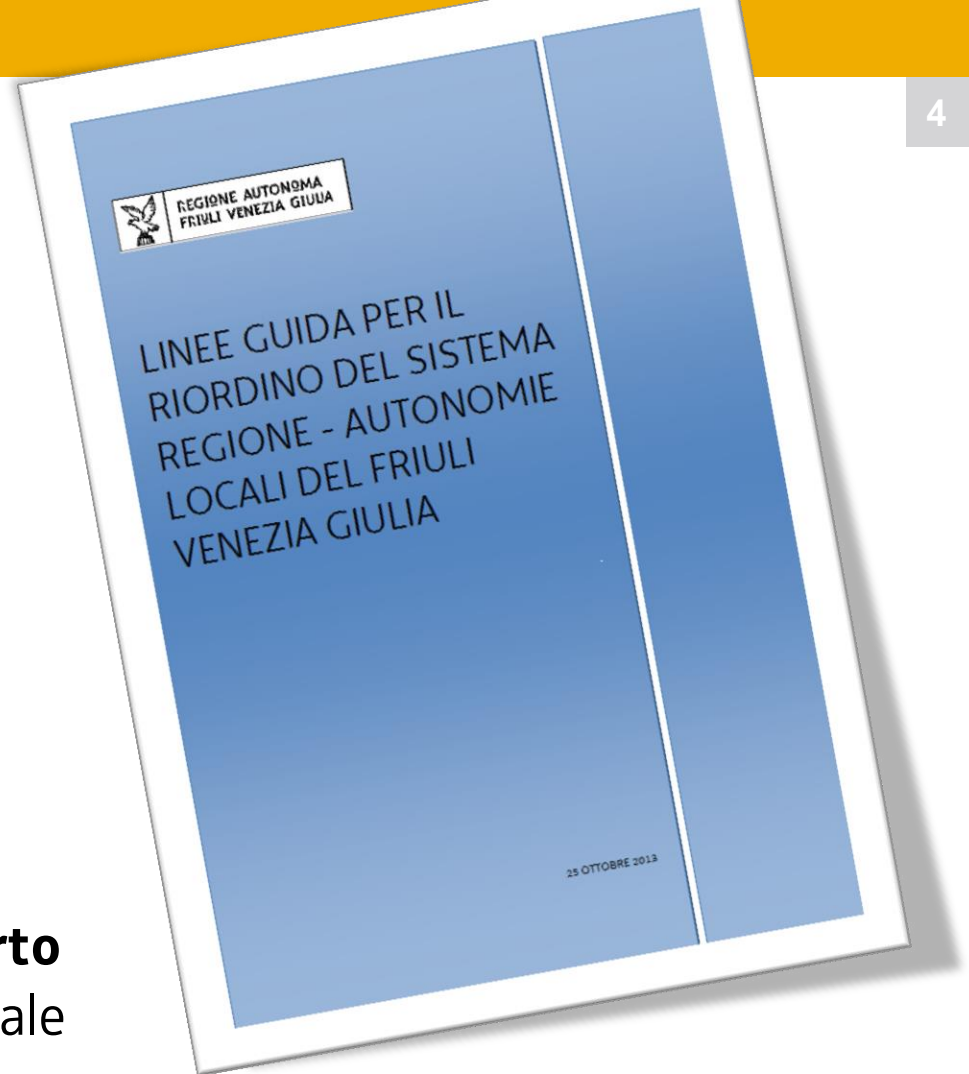
Una riforma necessaria

- 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.**

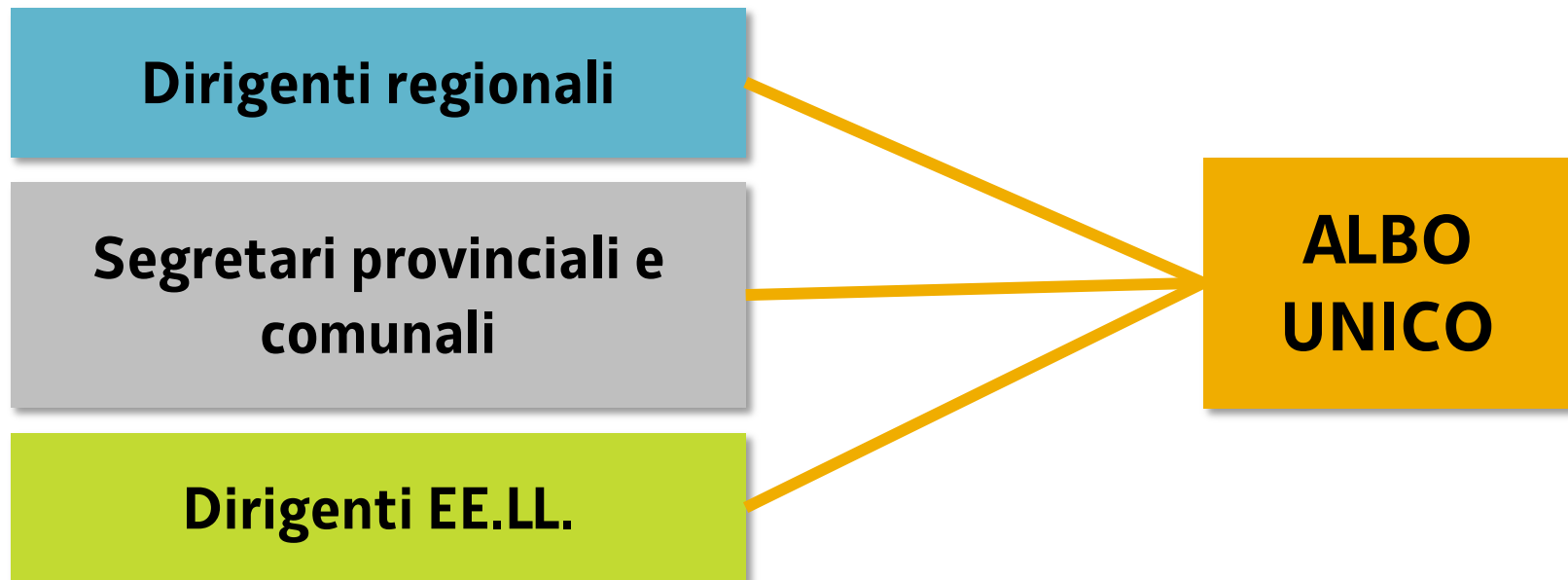


Illustrazione degli elementi
essenziali della riforma FVG

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

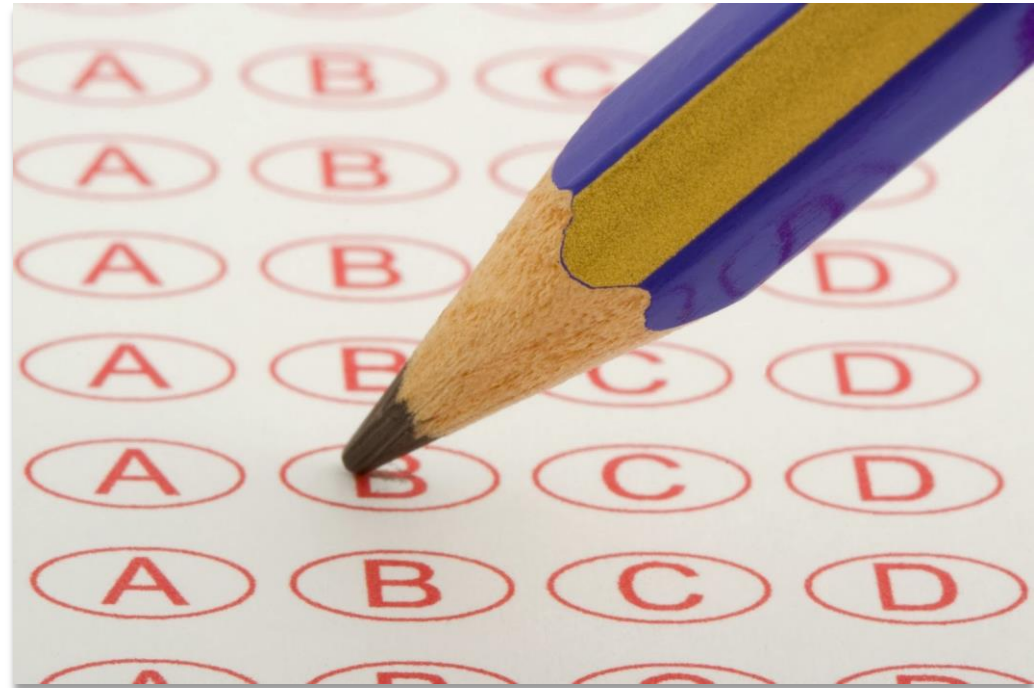


I dirigenti inseriti nell'Albo sono dipendenti della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, fermo restando il **rapporto funzionale con le amministrazioni** presso le quali sono in essere i relativi incarichi.

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