

Disposizioni in materia di **SISTEMA INTEGRATO DEL PUBBLICO IMPIEGO REGIONALE E LOCALE**

28 dicembre
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.

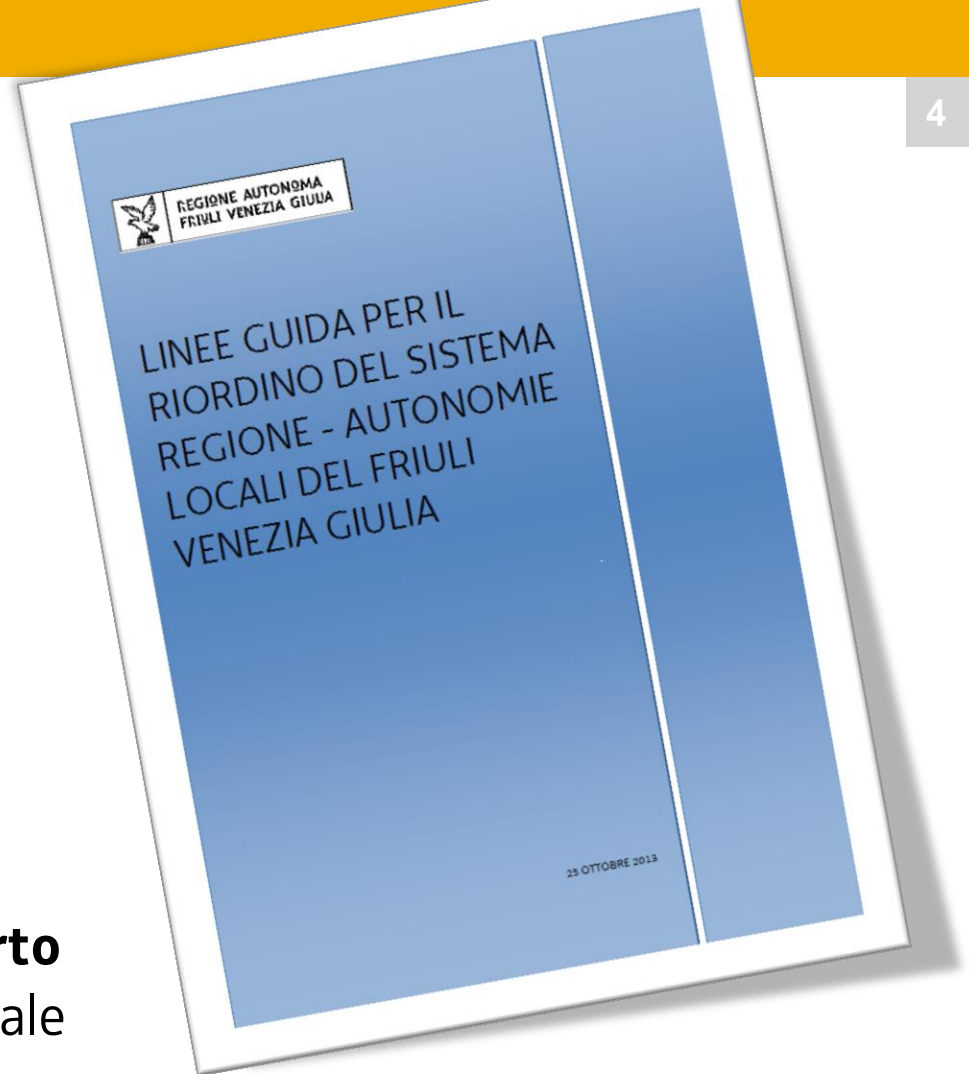
Una riforma necessaria

- 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.**

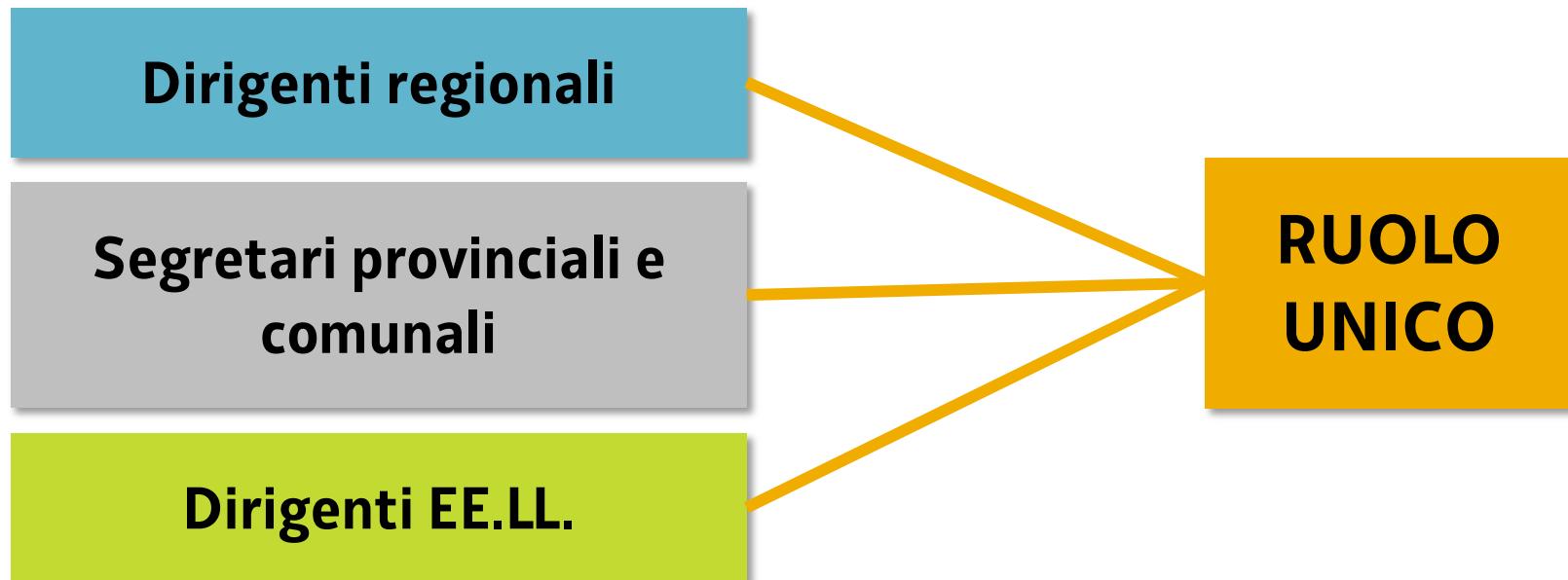


Illustrazione della riforma

Dirigenza

È istituito **il Ruolo dei dirigenti del Comparto unico**.

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

Il Ruolo 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 nel Ruolo 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

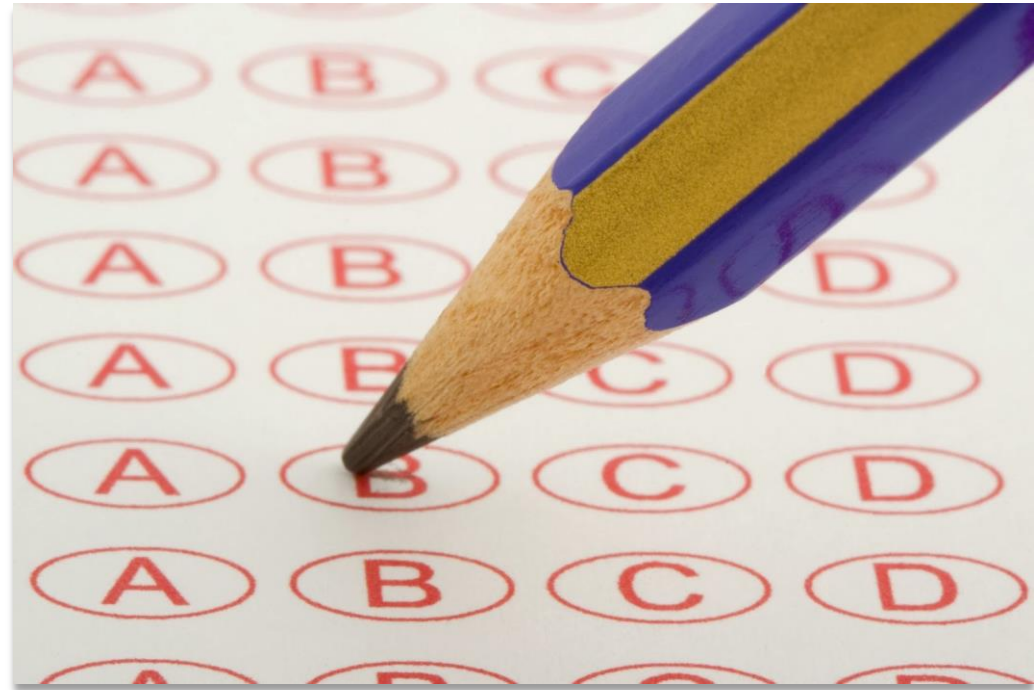


I dirigenti inseriti nel Ruolo sono dipendenti della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, fermo restando il **rapporto funzionale con le amministrazioni** presso le quali sono in essere i relativi incarichi.

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** e possono essere confermati per una sola volta e per un periodo massimo di **tre anni**. Possono essere previsti incarichi dirigenziali di durata non superiore ad **un anno** nel rispetto di alcuni limiti definiti all'art. 12.

Le amministrazioni del Comparto unico devono attingere **prioritariamente** alle professionalità presenti **nel Ruolo** e, se prevedono una differenziazione gerarchica tra incarichi dirigenziali, conferiscono gli incarichi apicali ai dirigenti che presentano requisiti di anzianità e valutazione definiti.

DURATA INCARICO = 3-5 anni

Incarichi dirigenziali

L'inserimento nel Ruolo implica la qualificazione allo svolgimento di **qualsivoglia incarico dirigenziale** sulla base di specifico avviso bandito dall'amministrazione attraverso l'Ufficio unico.

Le amministrazioni del Comparto unico **possono conferire incarichi dirigenziali senza attingere al Ruolo**, secondo quanto previsto dalla Giunta regionale nell'ambito del Piano dei fabbisogni, 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 **tre anni**, con il trattamento tabellare.

Durante il periodo di disponibilità, **il dirigente rimane inserito nel Ruolo** 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 **tre anni** consecutivi di disponibilità, il dirigente viene cancellato dal Ruolo, fatta salva la possibilità per lo stesso, prima della scadenza del triennio, di essere collocato in categoria D o di chiedere la risoluzione consensuale.

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.



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) **coordinamento della programmazione dei fabbisogni di personale** delle UTI e delle altre amministrazioni del Comparto unico;
- b) **espletamento delle procedure di reclutamento con contratto di lavoro a tempo indeterminato**, qualora le UTI e le altre amministrazioni lo richiedano, previa stipula di apposita convenzione;
- c) **coordinamento** procedure di utilizzo del **lavoro somministrato** (attivazione appalto);
- d) **gestione** degli **istituti economici** del personale;
- e) **gestione del Ruolo della dirigenza** del Comparto unico;
- f) **programmazione**, coordinamento e gestione **dell'attività di formazione** del personale;
- g) **gestione dei rapporti con la Delegazione trattante** pubblica di comparto e supporto tecnico.

Assunzioni non dirigenti

La Giunta regionale, previa verifica con l'Ufficio unico, autorizza, 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, fatte salve le assunzioni L. 68/1999 e 466/1980, 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** (per le categorie più basse).

Tali procedure vengono espletate dalle UTI.

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 la Giunta regionale, sentite le OO.SS., 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.**

Ecceденze di personale e mobilità collettiva

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 **eventuali ecceденze** di personale nell'ambito del Comparto stesso, dandone comunicazione all'Ufficio unico, nel rispetto della procedura definita a livello nazionale, comunicando un tanto alle OO.SS. e alle R.S.U.

Procedure selettive

L'UTI o l'Ufficio unico su specifica richiesta, 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**.



Procedure selettive

Nei bandi dei concorsi pubblici possono essere previste:

- 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;

Comunque a) e b) non possono superare il 50% del totale.

- a) **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 altre amministrazioni pubbliche, 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.

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

Nel caso del distacco gli oneri restano a carico dell'amministrazione di appartenenza ed è richiesto l'assenso del dipendente.

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.

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.

La Giunta regionale, sentito il CAL, definisce **i fabbisogni formativi** e la relativa **programmazione**, curando la realizzazione dei programmi stessi, nonché l'organizzazione della **formazione dei dirigenti** e del **corso concorso**.



Ordinamento professionale

I dipendenti del Comparto unico, con esclusione dei dirigenti, sono inquadrati in almeno **tre distinte categorie**, definite, anche relativamente all'articolazione in posizioni economiche, dalla **contrattazione collettiva** regionale di lavoro.

I **profili professionali** all'interno delle categorie sono definiti con **regolamento** emanato dalla Regione.

Restano confermate, salve diverse determinazioni in sede contrattuale, le Aree della Polizia locale e del Corpo forestale regionale.

Posizioni organizzative

Dal 1° gennaio 2017, 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 e categoria di appartenenza, i dipendenti 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**, che restano in carica **quattro anni** e possono essere riconfermati, viene nominata con decreto del Presidente della Regione.

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 o che siano stati collocati in quiescenza.

Il Presidente non può essere soggetto ai contratti negoziati dalla Delegazione medesima.

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**.

IN SINTESI

Nel presente disegno di legge vengono individuati **contenuti specifici** che definiscono e valorizzano **lo spazio di autonomia e specialità** della Regione in questa materia.

- ✓ **Accesso al pubblico impiego attraverso procedure concorsuali a livello di UTI** con coordinamento a livello di sistema integrato di comparto.
- ✓ **Gestione coordinata della mobilità di comparto.**
- ✓ **Istituzione del ruolo unico della dirigenza regionale e locale**, con inserimento del **segretario comunale provinciale su base volontaria.**
- ✓ **Gestione paghe, previdenza e assistenza** in maniera unitaria.
- ✓ **Criteri uniformi di gestione delle relazioni sindacali** per tutti gli enti del FVG.
- ✓ **Percorso formativo coordinato e mirato**, gestione della formazione del comparto in capo alla Regione.
- ✓ **Criteri generali per garantire una contrattazione decentrata e un sistema di valutazione** fondati su elementi di buon governo e di riqualificazione delle risorse.
- ✓ Percorsi per la **riqualificazione del personale** già in servizio, con il ricorso agli incarichi di **posizione organizzativa**, ridefiniti secondo nuovi criteri di selezione.

Udine, 28 dicembre 2015



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA