

Legge regionale 09 dicembre 2016 , n. 18 - TESTO VIGENTE dal 14/06/2022

Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale.

TITOLO III

*SISTEMA INTEGRATO DEL PERSONALE DEL COMPARTO UNICO DEL
PUBBLICO IMPIEGO REGIONALE E LOCALE*

CAPO I

UFFICIO UNICO DEL SISTEMA INTEGRATO DI COMPARTO

Art. 17

(Costituzione dell'Ufficio unico del sistema integrato di Comparto e dell'Ufficio per il contenzioso e i procedimenti disciplinari del personale del Comparto unico)(1)(2)(14)

1. L'Ufficio unico del sistema integrato di Comparto, di seguito denominato Ufficio unico, è istituito, ai sensi dell' articolo 12, comma 37, della legge regionale 11 agosto 2011, n. 11 (Assestamento del bilancio 2011), presso la Regione.

(16)

2. La Giunta regionale definisce il livello organizzativo dell'Ufficio unico, la relativa consistenza, nonché le modalità di funzionamento. In relazione alla graduale e progressiva acquisizione di personale, l'Ufficio unico assicura l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 18, comma 1, lettera b), dando priorità agli enti che versino in situazioni organizzative di particolare criticità con riferimento alle medesime funzioni.

(3)(4)(10)

3. Nell'ambito della direzione centrale della Regione competente in materia di funzione pubblica è istituito l'Ufficio per il contenzioso e i procedimenti disciplinari del personale del Comparto unico cui compete, su richiesta delle UTI e delle altre amministrazioni del Comparto unico e previa convenzione con le medesime, la gestione, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al richiamo verbale, delle procedure disciplinari, nonché del contenzioso del lavoro ai

sensi di quanto previsto dall' articolo 12 del decreto legislativo 165/2001, anche mediante la rappresentanza nel primo grado di giudizio secondo quanto previsto dalla vigente normativa. L'Ufficio opera secondo la disciplina di cui all' articolo 55 bis del decreto legislativo 165/2001, in quanto applicabile.

(5)(9)(11)(15)

3 bis.

(ABROGATO)

(6)(17)

3 ter.

(ABROGATO)

(7)(12)(18)

3 quater.

(ABROGATO)

(8)(13)(19)

Note:

1 L'Ufficio unico del sistema integrato di Comparto è operativo dall'1 marzo 2017, come disposto dall'art. 56, c. 10, L.R. 18/2016.

2 La disposizione ha effetto dalla data di entrata in vigore della L.R. 18/2016, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

3 Parole aggiunte al comma 2 da art. 19, comma 2, lettera d), L. R. 9/2017

4 Comma 2 sostituito da art. 12, comma 1, lettera a), L. R. 37/2017

5 Comma 3 interpretato da art. 12, comma 2, L. R. 37/2017

6 Comma 3 bis aggiunto da art. 5, comma 1, lettera a), L. R. 12/2018

- 7 Comma 3 ter aggiunto da art. 5, comma 1, lettera a), L. R. 12/2018
- 8 Comma 3 quater aggiunto da art. 5, comma 1, lettera a), L. R. 12/2018
- 9 Parole sostituite al comma 3 da art. 12, comma 4, lettera a), L. R. 20/2018
- 10 Comma 2 sostituito da art. 3, comma 1, lettera j), numero 1), L. R. 26/2018
- 11 Parole soppresse al comma 3 da art. 3, comma 1, lettera j), numero 2), L. R. 26/2018
- 12 Lettera b) del comma 3 ter sostituita da art. 3, comma 1, lettera j), numero 3), L. R. 26/2018
- 13 Parole sostituite al comma 3 quater da art. 3, comma 1, lettera j), numero 4), L. R. 26/2018
- 14 Rubrica dell'articolo sostituita da art. 107, comma 1, lettera c), L. R. 9/2019
- 15 Parole sostituite al comma 3 da art. 107, comma 1, lettera d), L. R. 9/2019
- 16 Integrata la disciplina del comma 1 da art. 11, comma 2, L. R. 9/2020
- 17 Comma 3 bis abrogato da art. 41, comma 1, L. R. 8/2022
- 18 Comma 3 ter abrogato da art. 41, comma 1, L. R. 8/2022
- 19 Comma 3 quater abrogato da art. 41, comma 1, L. R. 8/2022

Art. 18

(Ambito di attività dell'Ufficio unico)(1)

1. L'Ufficio unico, fermo restando quanto previsto all'articolo 17, comma 3, svolge le seguenti funzioni per conto delle UTI e delle altre amministrazioni del Comparto unico:

a)

(ABROGATA)

b)

(ABROGATA)

c)

(ABROGATA)

d) gestione delle elaborazioni stipendiali, nonché delle attività previdenziali e assistenziali del personale, secondo quanto previsto dai contratti collettivi regionali e dai regolamenti di cui al comma 3, qualora le amministrazioni lo richiedano e previa stipula di apposita convenzione;

e) la gestione dell'Albo dei dirigenti del Comparto unico di cui all'articolo 2;

f)

(ABROGATA)

g) gestione dei rapporti con la Delegazione trattante pubblica di Comparto di cui all'articolo 32 e supporto tecnico al fine di consentire alla Delegazione stessa il pieno e corretto esercizio delle attività a essa attribuite.

(3)(4)(5)(6)(7)(8)

1 bis. L'Ufficio unico monitora l'attività di contrattazione collettiva decentrata integrativa degli enti del Comparto unico e le spese relative al trattamento economico accessorio del personale del Comparto medesimo con le modalità previste dall'articolo 37.

(2)(9)

2. I Comuni e le UTI provvedono alla definizione della contrattazione collettiva decentrata integrativa secondo la disciplina di cui all'articolo 37.

3. La concreta attivazione dei singoli procedimenti gestionali è disposta, ove necessario, mediante regolamenti adottati dalla Regione, sentito il CAL.

Note:

- 1 La disposizione ha effetto dalla data di entrata in vigore della L.R. 18/2016, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.
- 2 Comma 1 bis aggiunto da art. 5, comma 1, lettera b), L. R. 12/2018
- 3 Parole aggiunte alla lettera d) del comma 1 da art. 3, comma 1, lettera k), numero 1), L. R. 26/2018
- 4 Lettera e) del comma 1 sostituita da art. 3, comma 1, lettera k), numero 2), L. R. 26/2018
- 5 Lettera f) del comma 1 abrogata da art. 3, comma 1, lettera k), numero 3), L. R. 26/2018
- 6 Lettera a) del comma 1 abrogata da art. 9, comma 4, L. R. 23/2021 , con effetto dall'1/1/2022.
- 7 Lettera b) del comma 1 abrogata da art. 9, comma 4, L. R. 23/2021 , con effetto dall'1/1/2022.
- 8 Lettera c) del comma 1 abrogata da art. 9, comma 4, L. R. 23/2021 , con effetto dall'1/1/2022.
- 9 Comma 1 bis sostituito da art. 42, comma 1, L. R. 8/2022

CAPO II

ASSUNZIONE DI PERSONALE NON DIRIGENTE NELL'AMBITO DEL SISTEMA INTEGRATO DEL COMPARTO UNICO

Art. 19

(Disposizioni generali)(1)

1. Il budget, sulla base del quale definire il limite per le assunzioni a tempo indeterminato, è individuato, a livello di sistema integrato di Comparto, dall'Ufficio unico, sulla base dei dati forniti dalle singole amministrazioni, ferma restando la specifica facoltà assunzionale e la conseguente imputazione della spesa in capo all'amministrazione presso la quale è realizzata la relativa assunzione.

2. Analogamente a quanto previsto dal comma 1, l'Ufficio unico definisce, sulla base dei dati forniti dalle singole amministrazioni, il budget per il ricorso a forme di lavoro flessibile, da utilizzare, a livello di sistema integrato di Comparto, anche per attivare la gara di cui all'articolo 18, comma 1, lettera c).

(2)(4)

3. La Giunta regionale, nel rispetto dei budget di cui ai commi 1 e 2, al fine di garantire l'equilibrio occupazionale e finanziario all'interno del sistema integrato del Comparto medesimo è autorizzata a porre in essere, secondo le modalità e i criteri definiti con apposito regolamento, le misure necessarie a far fronte, anche attraverso forme compensative tra le amministrazioni o tra le finalità di cui ai commi 1 e 2 a favore di quella di cui al comma 2, a particolari e contingenti esigenze delle singole amministrazioni non perseguibili con gli strumenti ordinari.

(3)(5)

4. Il personale assunto mediante procedura selettiva o trasferito mediante mobilità deve permanere per almeno cinque anni nell'amministrazione presso cui è stato assunto o trasferito prima di poter ottenere trasferimenti per mobilità, fatto salvo il caso in cui vi sia l'accordo tra le amministrazioni interessate.

(6)(7)

5. Le amministrazioni del Comparto unico, prima di dare corso alla copertura dei posti vacanti, verificano, presso l'Ufficio unico, la sussistenza di situazioni di eccedenza in altre amministrazioni del Comparto stesso; di detta verifica va dato atto nell'ambito degli avvisi di mobilità o nei bandi di reclutamento.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

2 Integrata la disciplina del comma 2 da art. 22, comma 1, L. R. 9/2017

3 Derogata la disciplina del comma 3 da art. 11, comma 10, L. R. 31/2017

4 Parole sostituite al comma 2 da art. 12, comma 4, lettera b), L. R. 20/2018

5 Parole soppresse al comma 3 da art. 3, comma 1, lettera l), L. R. 26/2018

6 Comma 4 sostituito da art. 107, comma 1, lettera e), L. R. 9/2019

7 Parole sostituite al comma 4 da art. 9, comma 2, L. R. 16/2019

Art. 20

(Assunzione del personale non dirigente)(1)(4)

1. La copertura dei posti vacanti del personale non dirigente nelle amministrazioni del Comparto unico, fermo restando quanto previsto dall'articolo 19, comma 2, e la disciplina vigente in materia di assunzioni obbligatorie dei soggetti appartenenti alle categorie protette previste dalla vigente normativa, avviene mediante le seguenti modalità:

a) immissione in ruolo dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, provenienti da altre amministrazioni del Comparto unico, appartenenti alla stessa categoria e profilo professionale, dichiarati in eccedenza ai sensi dell'articolo 22. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nella posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza;

b) mobilità di Comparto;

c) mobilità intercompartimentale;

d) procedure selettive, conformi ai principi dell'articolo 26, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano l'accesso dall'esterno in misura adeguata e comunque non inferiore al 50 per cento dei posti disponibili, o avviamento dalle liste di collocamento per le categorie per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, o utilizzo di graduatorie, in corso di validità, di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall' articolo 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8 (Disposizioni in materia di personale regionale, di comparto unico del pubblico impiego regionale e di personale del Servizio sanitario regionale), o presso altre pubbliche amministrazioni, o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia.

2. La copertura dei posti vacanti del personale non dirigente nelle amministrazioni del Comparto unico può, altresì, avvenire, in alternativa alla previsione di cui all'articolo 26, comma 4, lettera a), fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, mediante le progressioni fra le categorie, da realizzarsi tramite procedura comparativa secondo la disciplina definita dalle singole amministrazioni.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

2 Parole aggiunte al numero 2) della lettera c) del comma 1 da art. 12, comma 1, lettera b), L. R. 37/2017

3 Parole sostituite al numero 2) della lettera c) del comma 1 da art. 107, comma 1, lettera f), L. R. 9/2019

4 Articolo sostituito da art. 9, comma 5, L. R. 23/2021 , con effetto dall'1/1/2022.

Art. 21

(Norme per favorire l'inserimento lavorativo (patto generazionale))(1)

1. Al fine di promuovere il ricambio generazionale 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 del dipendente, la riduzione da un minimo del 35 per cento a un massimo del 70 per cento dell'orario di lavoro a tempo pieno.

(2)(3)

2. I risparmi di spesa effettivi derivanti complessivamente dalle misure di cui al comma 1, sono impiegati, dall'amministrazione che intenda avvalersi di tale facoltà, per l'assunzione in servizio di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale con riferimento alle unità oggetto di riduzione della prestazione lavorativa; alla data di pensionamento del personale di cui al comma 1, l'assunzione può essere trasformata a tempo pieno nel rispetto delle facoltà assunzionali e di spesa.

3. La domanda del dipendente di cui al comma 1 è irrevocabile salvo il caso di

modifica della normativa pensionistica incidente sui requisiti e sul trattamento economico del personale interessato o soltanto su uno di essi; in tal caso la trasformazione a tempo pieno è subordinata alla verifica del rispetto del budget assunzionale.

4. Il ricambio generazionale di cui al presente articolo non deve, comunque, determinare nuovi o maggiori oneri a carico degli enti previdenziali e delle amministrazioni del Comparto unico.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

2 Dichiarata, con sentenza della Corte costituzionale n. 38 del 23/1/2018 (pubblicata in G.U. 1a Serie Speciale n. 10 del 7 marzo 2018), l'illegittimità costituzionale del comma 1 del presente articolo, limitatamente alle parole "; contestualmente l'amministrazione di appartenenza provvede, per tale personale e per il corrispondente periodo, al versamento dei contributi di previdenza e quiescenza riferiti al rapporto di lavoro a tempo pieno".

3 Parole soppresse al comma 1 da art. 5, comma 1, lettera c), L. R. 12/2018

Art. 22

(Eccedenze di personale e mobilità collettiva)(1)

1. Le amministrazioni del Comparto unico sono tenute a rilevare eventuali eccedenze di personale nel proprio ambito dando applicazione alla disciplina di cui all' articolo 33 del decreto legislativo 165/2001 con le seguenti precisazioni:

a) le Comunicazioni previste dalla suddetta disciplina si intendono riferite alle organizzazioni sindacali del Comparto unico e all'Ufficio unico;

b) con riferimento all'eventuale riallocazione del personale in situazione di eccedenza, l'amministrazione di appartenenza verifica tale possibilità nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro; in caso di esito negativo, l'amministrazione di appartenenza ne dà comunicazione all'Ufficio unico che verifica la possibilità di ricollocare il personale, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, presso

altre amministrazioni del Comparto unico ovvero, previo accordo, presso altre pubbliche amministrazioni operanti sul territorio regionale.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

Art. 23

(Mobilità di Comparto)(1)(6)

1. Per le finalità di cui all'articolo 20, comma 1, lettera b), le amministrazioni procedono, direttamente o tramite l'Ufficio unico, mediante la pubblicazione di un avviso, al fine di acquisire le istanze dei dipendenti interessati, in cui sono indicati i posti che si intendono ricoprire, la posizione economica attribuibile sulla base delle disponibilità della singola amministrazione, i requisiti e le competenze professionali da possedere; tale procedura non è richiesta nel caso in cui l'applicazione della stessa riguardi il contestuale trasferimento reciproco di due lavoratori, a domanda dei medesimi e previo consenso delle amministrazioni interessate. L'avviso, in ogni caso, è pubblicato nell'apposita sezione del sito Internet della Regione a cura dell'Ufficio unico. L'individuazione del dipendente è operata dall'amministrazione interessata alla copertura del posto anche nel caso in cui l'avviso sia attivato dall'Ufficio unico.

2. Ai fini del trasferimento del personale è richiesto il nulla osta dell'amministrazione di appartenenza; il nulla osta deve essere reso contestualmente alla presentazione, da parte del dipendente interessato, della domanda di partecipazione alla procedura di mobilità.

(2)(3)(4)(5)

3. Il trasferimento del personale ai sensi del presente articolo avviene nel rispetto del disposto di cui all'articolo 19, comma 4. Il personale trasferito mantiene la posizione giuridica ed economica, con riferimento alle voci del trattamento economico fondamentale, compresi la retribuzione individuale di anzianità e il maturato economico, in godimento all'atto del trasferimento, nonché l'anzianità di servizio maturata.

4. Le amministrazioni Comunicano, annualmente, all'Ufficio unico i trasferimenti effettuati in attuazione delle procedure di mobilità di cui al presente articolo.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

2 Comma 2 sostituito da art. 19, comma 2, lettera e), L. R. 9/2017

3 Integrata la disciplina del comma 2 da art. 19, comma 4, L. R. 9/2017

4 Vedi anche quanto disposto dall'art. 10, comma 20, L. R. 44/2017

5 Comma 2 sostituito da art. 3, comma 1, lettera m), L. R. 26/2018

6 Derogata la disciplina dell'articolo da art. 15, comma 1, L. R. 26/2018

Art. 24

(Mobilità intercompartimentale)(1)

1. Le amministrazioni del Comparto unico possono attivare processi di mobilità con altri comparti del pubblico impiego, secondo i criteri di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 26 giugno 2015 (Definizione delle tabelle di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione del personale non dirigenziale).

2. Per le finalità di cui al comma 1, la Giunta regionale, sentite le Organizzazioni sindacali di Comparto, definisce una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

Art. 25

(Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di funzioni)(1)

1. Nel caso di trasferimento di funzioni tra amministrazioni del Comparto unico, si applica l' articolo 31 del decreto legislativo 165/2001 .

2. Le spese di personale ricollocato per effetto di trasferimento di funzioni sono neutre per le amministrazioni riceventi, ai fini del rispetto della vigente normativa regionale e delle disposizioni statutarie e regolamentari degli enti locali in materia di contenimento della spesa pubblica, di rispetto dei vincoli di finanza pubblica e di limiti assunzionali. Per effetto di tale trasferimento le corrispondenti risorse finanziarie sono trasferite all'amministrazione destinataria.

3. La disciplina di cui al presente articolo si applica alle procedure di trasferimento di personale di cui alla legge regionale 26/2014 , in relazione alle funzioni trasferite.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

Art. 26

(Procedure selettive)(1)

1. Fermo restando il disposto di cui agli articoli 19 e 20, la copertura dei posti vacanti in organico, nel rispetto dei vincoli assunzionali e di spesa previsti dalla vigente normativa, avviene mediante una delle seguenti procedure selettive:

a) concorso per titoli, titoli ed esami o esami;

b) corso concorso.

2. Le procedure selettive si conformano ai seguenti principi:

a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;

b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

d) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed esterni alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

3. Le graduatorie delle selezioni per l'assunzione del personale rimangono vigenti per un periodo di tre anni, non prorogabile, dalla data di pubblicazione delle medesime.

4. Nei bandi dei concorsi pubblici, ferme restando le riserve di legge, si può prevedere:

a) una riserva di posti, non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso, ai fini della progressione di carriera del personale, fermo restando l'obbligo del possesso dei titoli di studio richiesti in relazione alla categoria e al profilo professionale di accesso;

b) una riserva di posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli messi a concorso, a favore del personale titolare di rapporto di lavoro a tempo determinato, assunto mediante procedure selettive pubbliche, che abbia maturato, alla data di pubblicazione del bando, almeno tre anni di servizio alle dipendenze della stessa amministrazione del Comparto unico;

c) una valorizzazione, con apposito punteggio, nell'ambito delle procedure concorsuali per titoli ed esami, dell'esperienza professionale dei soggetti che, alla data di pubblicazione del bando, abbiano maturato, alle dipendenze della stessa amministrazione del Comparto unico, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro a tempo determinato o almeno tre anni di contratto di collaborazione coordinata e continuativa o abbiano operato, presso le suddette amministrazioni, per almeno tre anni quali lavoratori somministrati e inoltre di coloro che abbiano effettuato presso la stessa amministrazione del Comparto unico un tirocinio formativo e di orientamento di cui all'articolo 1, commi da 34 a 36, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita) e di cui all' articolo 63 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro), e della relativa regolamentazione attuativa, e che risultino in possesso dell'attestazione finale

conseguita a conclusione del percorso di tirocinio stesso.

(4)(5)

5. Il numero di posti complessivamente riservati nei concorsi pubblici ai sensi del comma 4, lettere a) e b), non può, comunque, essere superiore al 50 per cento di quello dei posti messi a concorso. Nel regolamento di cui al comma 6 possono, altresì, essere disciplinate ipotesi di resti di frazione analogamente a quanto previsto dall' articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 24 settembre 2004, n. 272 (Regolamento di disciplina in materia di accesso alla qualifica di dirigente, ai sensi dell' articolo 28, comma 5, del decreto legislativo 165/2001).

5 bis. Nel caso di cui all'articolo 18, comma 1, lettera b), l'espletamento delle procedure concorsuali avviene sulla base della disciplina prevista per la Regione; il bando di concorso definisce, altresì, i criteri per l'assegnazione dei candidati vincitori qualora il bando medesimo preveda assunzioni presso amministrazioni diverse.

(6)

6. Con regolamento, emanato dalle amministrazioni, sono definiti:

a) i requisiti generali di accesso e i titoli valutabili;

b) la procedura selettiva di accesso alle singole categorie e profili professionali, anche con riferimento all'assunzione dalle liste di collocamento nonché dei soggetti appartenenti alle categorie protette e, nel caso di corso concorso, i criteri e le modalità di effettuazione del medesimo;

c) le modalità di ricorso a sistemi automatizzati con eventuale avvalimento della collaborazione di istituti specializzati e di esperti;

d) i contenuti dei bandi di concorso, le modalità di presentazione delle domande e di svolgimento delle procedure concorsuali anche con riguardo agli adempimenti dei partecipanti;

e) i titoli di studio richiesti quali requisiti di accesso, nonché le categorie e professionalità per le quali è possibile demandare al bando di concorso l'individuazione dei titoli medesimi, anche in relazione ad aggiornamenti

dell'ordinamento scolastico;

f) la composizione e gli adempimenti delle commissioni giudicatrici e i gettoni di presenza e i rimborsi delle spese spettanti ai componenti esterni.

(3)(7)

7.

(ABROGATO)

(2)

8. Con il medesimo regolamento di cui al comma 6, sono altresì individuati, in osservanza delle disposizioni Comunitarie e della relativa disciplina statale, i requisiti e le modalità di accesso per i cittadini degli Stati membri dell'Unione europea, nonché le professionalità per l'accesso alle quali non è possibile prescindere dal possesso della cittadinanza italiana.

9. L'articolazione delle prove concorsuali e le materie oggetto delle medesime sono individuate nei relativi bandi di concorso.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

2 Comma 7 abrogato da art. 3, comma 1, lettera n), L. R. 26/2018

3 Lettera e bis) del comma 6 aggiunta da art. 107, comma 1, lettera g), L. R. 9/2019

4 Parole sostituite alla lettera c) del comma 4 da art. 10, comma 12, L. R. 23/2019 , con effetto dall'1/1/2020.

5 Lettera c) del comma 4 sostituita da art. 10, comma 1, lettera a), L. R. 13/2020

6 Comma 5 bis aggiunto da art. 10, comma 1, lettera b), L. R. 13/2020

7 Comma 6 sostituito da art. 10, comma 1, lettera c), L. R. 13/2020

Art. 27

(Comando di personale)(1)

1. Le amministrazioni del Comparto unico possono avvalersi, per particolari e specifiche esigenze di servizio e per un periodo massimo complessivo di due anni, di personale a tempo indeterminato di altre amministrazioni del Comparto unico o di altre amministrazioni pubbliche, collocato in posizione di comando, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza e del dipendente. Entro la scadenza dei due anni e decorso almeno un anno di comando, le amministrazioni interessate possono procedere direttamente al trasferimento del personale nei propri ruoli, previo assenso del dipendente interessato e dell'amministrazione di appartenenza qualora esterna al Comparto unico.

(2)(4)

2. Il personale comandato conserva il proprio stato giuridico e il trattamento economico fondamentale. La spesa del personale comandato fa carico all'amministrazione presso cui detto personale va a prestare servizio che è tenuta, altresì, a versare l'importo dei contributi e delle ritenute sul trattamento economico previsti dalla legge.

3. Al personale comandato ai sensi del comma 1 non competono né indennità né compensi, comunque denominati, connessi a funzioni, prestazioni e incarichi svolti presso l'amministrazione di appartenenza. A detto personale spettano le indennità previste dall'amministrazione presso cui è comandato per funzioni, prestazioni e incarichi svolti presso l'amministrazione medesima.

4. Le amministrazioni del Comparto unico possono disporre il comando di propri dipendenti, previo assenso dei medesimi, presso altre amministrazioni pubbliche non appartenenti al Comparto unico per un periodo massimo di tre anni.

(3)

5. Il comando di personale dalle Aziende sanitarie regionali, nonché il comando di personale di altri enti o amministrazioni pubbliche presso la Regione e gli enti locali della Regione per lo svolgimento di attività negli uffici di supporto agli organi politici, può essere disposto anche in deroga al limite temporale di cui al comma 1. Resta

altresì confermata la disciplina di cui all' articolo 13 della legge regionale 24 maggio 2004, n. 17 (Riordino normativo dell'anno 2004 per il settore degli affari istituzionali), come modificato dall' articolo 14, comma 37, della legge regionale 30 dicembre 2008, n. 17 (Legge finanziaria 2009).

(5)

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

2 Parole sostituite al comma 1 da art. 27, comma 1, lettera a), L. R. 4/2018 . La disciplina si applica anche ai comandi già in essere alla data di entrata in vigore della L.R. 4/2018, come disposto dall'art. 27, c. 2 della medesima L.R. 4/2018.

3 Parole sostituite al comma 4 da art. 27, comma 1, lettera b), L. R. 4/2018

4 Parole sostituite al comma 1 da art. 107, comma 1, lettera h), L. R. 9/2019

5 Parole aggiunte al comma 5 da art. 9, comma 24, L. R. 13/2021 . Vedi anche quanto disposto dall'art. 9, c. 25, della medesima L.R. 13/2021.

Art. 28

(Distacco di personale e utilizzo con convenzioni)(1)

1. Le amministrazioni del Comparto unico per particolari e specifiche esigenze di servizio e per periodi di tempo predefiniti, possono distaccare proprio personale, con il consenso del medesimo, presso altre amministrazioni del Comparto unico o altre amministrazioni pubbliche ovvero società controllate o partecipate con partecipazioni maggioritarie.

(4)

1 bis. Le amministrazioni del Comparto unico possono, altresì, al fine di soddisfare le esigenze funzionali di altre amministrazioni del Comparto in presenza di situazioni contingenti o non prevedibili, operare, d'ufficio, il distacco di proprio personale presso le medesime per il tempo strettamente necessario al perdurare delle suddette situazioni e, comunque, per un periodo massimo di tre mesi nell'anno solare.

(5)

2. Al dipendente distaccato compete il medesimo trattamento di cui all'articolo 27, commi 2 e 3. Qualora il distacco sia disposto ai sensi del comma 1 i relativi oneri restano a carico dell'amministrazione di appartenenza; qualora il distacco sia disposto ai sensi del comma 1 bis i relativi oneri sono posti a carico dell'amministrazione presso la quale è operato il distacco medesimo.

(6)

3. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, le amministrazioni del Comparto unico possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altre amministrazioni del Comparto unico per periodi predeterminati, anche 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, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. L'utilizzo di personale delle amministrazioni del Comparto unico secondo le modalità di cui al presente comma può avvenire anche da parte di agenzie ed enti pubblici, non ricompresi nell'ambito del Comparto, istituiti dalla Regione con propria legge.

(2)(3)(7)(8)

4. Restano confermate le disposizioni relative alla messa a disposizione di personale regionale presso altre pubbliche amministrazioni, agenzie e fondazioni.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

2 Parole sostituite al comma 3 da art. 27, comma 1, lettera c), L. R. 4/2018

3 Parole aggiunte al comma 3 da art. 27, comma 1, lettera c), L. R. 4/2018

4 Parole aggiunte al comma 1 da art. 5, comma 1, lettera d), numero 1), L. R.

12/2018

5 Comma 1 bis aggiunto da art. 5, comma 1, lettera d), numero 2), L. R. 12/2018

6 Comma 2 sostituito da art. 5, comma 1, lettera d), numero 3), L. R. 12/2018

7 Parole sostituite al comma 3 da art. 3, comma 1, lettera o), L. R. 26/2018

8 Parole soppresse al comma 3 da art. 9, comma 26, L. R. 13/2021

Art. 29

(Formazione, aggiornamento e riqualificazione)(1)

1. L'Ufficio unico assicura la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale regionale dirigente e non dirigente. La formazione e l'aggiornamento del personale dirigente e non dirigente degli enti locali del Comparto unico, obbligatori in quanto previsti da specifiche disposizioni normative, possono essere assicurati, su richiesta degli enti medesimi e previa convenzione, dall'Ufficio unico. L'Ufficio unico può, altresì, organizzare iniziative di formazione e aggiornamento per il personale degli enti locali del Comparto unico su tematiche diverse da quelle previste al secondo periodo, previa convenzione con gli enti medesimi.

(2)(5)(6)(7)(8)(9)(11)

2.

(ABROGATO)

(3)

3. Per lo svolgimento delle attività di cui al presente articolo l'Ufficio unico si avvale, ove necessario, della centrale unica di committenza per l'indizione di procedure in materia di servizi, lavori o forniture, ovvero di docenti incaricati, anche temporaneamente, di attività di insegnamento. I docenti incaricati sono scelti fra dirigenti di pubbliche amministrazioni, professori o docenti universitari, nonché fra esperti di comprovata professionalità.

4.

(ABROGATO)

(10)

5.

(ABROGATO)

(4)(12)

6. Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla formazione del personale dell'area della polizia locale per il quale trova applicazione in via esclusiva l' articolo 20 della legge regionale 29 aprile 2009, n. 9 (Disposizioni in materia di politiche di sicurezza e ordinamento della polizia locale).

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

2 Comma 1 sostituito da art. 10, comma 5, lettera d), L. R. 44/2017

3 Comma 2 abrogato da art. 10, comma 5, lettera e), L. R. 44/2017

4 Comma 5 sostituito da art. 10, comma 5, lettera f), L. R. 44/2017

5 Parole soppresse al comma 1 da art. 3, comma 1, lettera p), numero 1), L. R. 26/2018

6 Parole sostituite al comma 1 da art. 3, comma 1, lettera p), numero 1), L. R. 26/2018

7 Parole sostituite al comma 1 da art. 3, comma 1, lettera p), numero 2), L. R. 26/2018

8 Parole aggiunte al comma 1 da art. 3, comma 1, lettera p), numero 2), L. R. 26/2018

9 Parole aggiunte al comma 1 da art. 3, comma 1, lettera p), numero 3), L. R. 26/2018

10 Comma 4 abrogato da art. 3, comma 1, lettera q), L. R. 26/2018

11 Parole sostituite al comma 1 da art. 11, comma 1, lettera a), L. R. 13/2020

12 Comma 5 abrogato da art. 11, comma 1, lettera b), L. R. 13/2020

CAPO III

ORDINAMENTO E MANSIONI

Art. 30

(Ordinamento professionale)(1)

1. 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 di Comparto. Sono, altresì, definiti in sede contrattuale i profili professionali all'interno delle categorie. Restano confermate, salve diverse determinazioni in sede contrattuale, le Aree della Polizia locale e del Corpo forestale regionale. Nella medesima sede contrattuale può, altresì, essere introdotta, anche in relazione al mutato contesto organizzativo conseguente alla riforma degli enti locali, un'area quadri.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

CAPO IV

RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTAZIONE DEL COMPARTO UNICO

Art. 31

(Relazioni sindacali)(1)

1. Le relazioni sindacali si svolgono negli ambiti previsti dalla vigente disciplina nazionale in materia e con le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva di Comparto.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

Art. 32

(Delegazioni trattanti pubbliche di Comparto)(1)(2)

1. Sono istituite, presso la Regione, due Delegazioni trattanti pubbliche di Comparto, una per la contrattazione della dirigenza e una per la contrattazione del personale non dirigente, con funzioni di rappresentanza, a livello regionale, in sede di contrattazione collettiva regionale delle amministrazioni del Comparto unico.

2. Le Delegazioni trattanti pubbliche di Comparto sono costituite, ciascuna, da tre componenti e nominate con decreto del Presidente della Regione. I componenti sono così designati per ciascuna Delegazione:

a) una unità, con funzioni di Presidente, dalla Giunta regionale;

b) una unità dal CAL;

c) una unità dall'ANCI, sentita l'UNCCEM.

3. I componenti delle Delegazioni restano in carica quattro anni e possono essere riconfermati; in ogni caso i componenti medesimi cessano il trentesimo giorno successivo alla fine del mandato del Presidente della Regione che ha nominato le Delegazioni. I Presidenti delle Delegazioni nominano, tra gli altri componenti, un Vice Presidente con funzioni vicarie in caso di assenza o impedimento.

4. I componenti sono scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di organizzazione del lavoro o in materia di contratto di lavoro o in materia finanziaria. Le indennità e i gettoni di presenza dei componenti sono determinati dalla Giunta regionale. I componenti delle Delegazioni 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 i predetti organismi ovvero siano soggetti cui si applichino i contratti collettivi di Comparto rispettivamente negoziati dalle Delegazioni.

5. Le Delegazioni operano, secondo quanto previsto dagli articoli 33, 35 e 36, nel rispetto delle direttive che la Giunta regionale adotta d'intesa con CAL, ANCI e UNCEM; la stipula del contratto collettivo di Comparto è autorizzata dalla Giunta regionale, d'intesa con CAL, ANCI e UNCEM.

6. L'Ufficio unico fornisce alle Delegazioni il proprio supporto al fine di consentire alle stesse il pieno e corretto esercizio delle attività a essa attribuite. È inoltre istituito un tavolo tecnico permanente, coordinato dall'Ufficio unico, costituito da dipendenti delle amministrazioni del Comparto unico, esperti nelle materie trattate, individuati dalla Giunta regionale sentiti CAL, ANCI e UNCEM; del tavolo tecnico fa parte anche un dipendente individuato dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale. Le Delegazioni svolgono le proprie attribuzioni in posizione di autonomia e rispondono unicamente alla Giunta regionale; possono chiedere, altresì, per il tramite del proprio Presidente, agli uffici competenti tutte le informazioni necessarie all'espletamento della propria attività.

Note:

1 La disposizione ha effetto dalla data di entrata in vigore della L.R. 18/2016, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

2 Articolo sostituito da art. 107, comma 1, lettera i), L. R. 9/2019

Art. 33

(Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva di Comparto)(1)

1. La Delegazione trattante pubblica di Comparto ammette alla contrattazione collettiva di Comparto 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 per cento, considerando a tale fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.

2. Le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva di Comparto hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla

loro rappresentatività ai sensi del comma 1. La contrattazione collettiva di Comparto determina i distacchi, le aspettative e i permessi sindacali mediante accordo tra la Delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali rappresentative. Le modalità di utilizzo e distribuzione dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali tra le organizzazioni sindacali aventi titolo sulla base della loro rappresentatività, è demandata alla contrattazione collettiva, garantendo in ogni caso l'applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (Statuto dei lavoratori)), e successive modificazioni e integrazioni.

3. Ai fini della determinazione della percentuale di cui al comma 1, il dato associativo e il dato elettorale vanno riferiti al 31 dicembre dell'anno antecedente l'inizio del periodo contrattuale di riferimento e la percentuale stessa ha efficacia per tutto il periodo.

4. La Delegazione sottoscrive il contratto collettivo di Comparto verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale.

5. La raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe è assicurata dalla Regione. I dati relativi alle deleghe rilasciate a ciascuna amministrazione nell'anno considerato sono rilevati e trasmessi alla Regione non oltre il 31 marzo dell'anno successivo dalle amministrazioni, controfirmati da un rappresentante dell'organizzazione sindacale interessata, con modalità che garantiscano la riservatezza delle informazioni. Le amministrazioni hanno l'obbligo di indicare il responsabile della rilevazione e della trasmissione dei dati.

6. Per garantire modalità di rilevazione certe e obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie è istituito, presso l'Ufficio unico, un comitato paritetico del quale fanno parte la Delegazione trattante pubblica di Comparto e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva di Comparto. Il comitato delibera sulle contestazioni relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe medesimi.

7. A tutte le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del comma 1, sono garantite adeguate forme di informazione e di accesso ai dati, nel rispetto della

legislazione sulla riservatezza delle informazioni.

8. Sino alla costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie del personale dirigente, ai fini della rappresentatività per l'area dirigenziale è considerato il solo dato associativo.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

Art. 34

(Contrattazione collettiva)(1)

1. In conformità con il settore privato, i contratti collettivi di Comparto e i contratti collettivi decentrati integrativi del personale delle amministrazioni del Comparto unico, hanno durata triennale sia per la vigenza della disciplina giuridica, sia per quella economica.

2. In relazione al disposto di cui al comma 1, le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi di lavoro del Comparto unico sono definite dalla Regione nel rispetto dei vincoli di bilancio, del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa, previo parere del CAL, e sono previste a carico dei bilanci degli enti del Comparto.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

Art. 35

(Procedimento della contrattazione collettiva di Comparto)(1)

1. Il Presidente della Delegazione trattante pubblica di Comparto avvia l'attività negoziale sulla base delle direttive.

2. Il Presidente, raggiunta l'ipotesi di accordo, la trasmette, entro quindici giorni lavorativi dalla data di sottoscrizione, alla Giunta regionale. La Giunta regionale, entro venti giorni lavorativi dalla trasmissione, d'intesa con CAL, ANCI e UNCEM e

previa valutazione positiva da parte della Direzione centrale della Regione competente in ordine agli oneri finanziari diretti e indiretti che ne conseguono per la parte a carico del bilancio della Regione, autorizza o meno la stipula del contratto collettivo di Comparto. In caso di mancata autorizzazione il Presidente provvede alla riapertura delle trattative e alla sottoscrizione di una nuova ipotesi di accordo adeguandosi alle nuove direttive.

(2)

3. Il contratto collettivo di Comparto è corredato da prospetti contenenti la quantificazione degli oneri, nonché l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale, e può prevedere apposite clausole per prorogare l'efficacia temporale del contratto.

4. La Regione, entro dieci giorni lavorativi dall'adozione della deliberazione di autorizzazione alla stipula dell'ipotesi di accordo, trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti - Sezione di controllo della Regione Friuli Venezia Giulia, ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio. La designazione degli esperti, finalizzata a fornire alla Corte dei conti elementi istruttori e valutazioni, è operata dalla Regione prima che l'ipotesi di accordo sia trasmessa alla Corte dei conti medesima.

5. Qualora l'esito della certificazione sia positivo, il Presidente della Delegazione sottoscrive definitivamente il contratto collettivo di Comparto.

6. Qualora la certificazione della Corte dei conti non sia positiva le parti contraenti non possono procedere alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo; il Presidente della Delegazione provvede alla riapertura delle trattative e alla sottoscrizione di una nuova ipotesi di accordo adeguando i costi contrattuali ai fini della certificazione. In seguito alla sottoscrizione della nuova ipotesi, si riapre la procedura di certificazione. 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 positivamente certificate.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

2 Parole sostituite al comma 2 da art. 3, comma 1, lettera r), L. R. 26/2018

Art. 36

(Interpretazione autentica dei contratti collettivi di Comparto)(1)

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi di Comparto, le parti che li hanno sottoscritti s'incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 35, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

Art. 36 bis

(Comitato paritetico Regione-Enti locali)(1)

1. Presso la struttura regionale competente in materia di funzione pubblica è istituito il Comitato paritetico Regione-Enti locali, quale tavolo di confronto tra la Regione e gli Enti locali sui temi che riguardano il Comparto unico.

2. Il Comitato paritetico in particolare:

a) elabora gli indirizzi per un'ottimale allocazione del personale presso le amministrazioni del comparto;

b) fornisce indicazioni e indirizzi al fine del perseguimento dell'uniformità, efficienza, efficacia ed economicità nella gestione del personale negli enti del Comparto unico.

3. Il Comitato paritetico è presieduto e convocato dall'Assessore regionale competente in materia di funzione pubblica, quale membro di diritto, ed è composto da sei membri nominati con decreto del Presidente della Regione e così individuati:

a) tre componenti designati dalla Giunta regionale;

b) tre componenti designati dal Consiglio delle autonomie locali, di cui due in rappresentanza dei Comuni e uno in rappresentanza delle Comunità di montagna.

4. Il Comitato svolge la propria attività senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Note:

1 Articolo aggiunto da art. 37, comma 1, L. R. 21/2019

Art. 37

(Contrattazione collettiva decentrata integrativa e spese per il trattamento accessorio)(1)(2)(3)

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge nelle materie e con le modalità definite, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 31, dalla contrattazione collettiva di Comparto; per i Comuni che partecipano alle Comunità o alle Comunità di montagna previste dalla legge regionale 29 novembre 2019, n. 21 (Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli enti locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale), a decorrere dalla data di conferimento, in capo alla Comunità medesima, della funzione di gestione del personale, la contrattazione è unica e si svolge in tal caso a livello territoriale, con le modalità definite dalla medesima contrattazione collettiva di Comparto.

2. Le amministrazioni del Comparto unico trasmettono in via telematica all'Ufficio unico di cui all'articolo 17 il contratto collettivo decentrato integrativo entro cinque giorni dalla sottoscrizione. Unitamente al testo contrattuale sono trasmessi la relazione tecnico-finanziaria e illustrativa recante anche le motivazioni tecnico organizzative a supporto delle scelte operate in sede contrattuale e la certificazione, da parte dell'organo di revisione, della relativa compatibilità finanziaria, nonché l'atto di costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa e il relativo parere dell'organo di revisione.

3. Fermo restando il controllo demandato all'organo di revisione di ciascun ente ai sensi dell' articolo 40 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), l'Ufficio unico, al fine di valutare la coerenza, l'efficienza, l'efficacia e la corretta applicazione da parte delle amministrazioni del Comparto unico degli istituti

contrattuali, esercita il controllo collaborativo successivo dell'attività di contrattazione collettiva decentrata integrativa degli enti del Comparto unico.

4. Ai fini di quanto previsto al comma 3, l'Ufficio unico segnala alle amministrazioni del Comparto unico le eventuali disfunzioni che ostacolano il perseguimento del buon andamento amministrativo e le eventuali misure autocorrettive, nel rispetto dell'autonomia decisionale dell'ente, e redige annualmente un documento di sintesi in ordine agli esiti dell'attività svolta.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

2 Articolo sostituito da art. 5, comma 1, lettera e), L. R. 12/2018

3 Articolo sostituito da art. 43, comma 1, L. R. 8/2022

CAPO V

VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

Art. 38

(Sistema di misurazione e valutazione della prestazione)(1)

1. 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. Il sistema di misurazione e valutazione della prestazione individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

2. 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.

3. 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.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

Art. 39

(Trasparenza della prestazione)(1)

1. Al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della prestazione e di garantire la massima trasparenza, le amministrazioni adottano, con le modalità e per la durata stabilite nei provvedimenti di organizzazione, avvalendosi del supporto dell'organismo indipendente di valutazione:

a) un documento programmatico o piano della prestazione, costantemente aggiornato ai fini dell'inserimento di eventuali variazioni nel periodo di riferimento, che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili, gli indicatori

per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'amministrazione, nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori;

b) un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;

c) sistemi per la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione sulla base del sistema di valutazione gestibile anche mediante modalità interattive finalizzate alla partecipazione dei cittadini.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

Art. 40

(Obiettivi)(1)

1. Gli obiettivi strategici e operativi sono definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione; gli obiettivi stessi devono essere riferiti a un arco temporale determinato, definiti in modo specifico e misurabili in termini oggettivi e chiari, tenuto conto della qualità e quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili.

2. Al fine di garantire la trasparenza della valutazione, gli obiettivi sono assegnati secondo i seguenti criteri:

a) rilevanza dell'obiettivo nell'ambito delle attività svolte dal valutato;

b) misurabilità dell'obiettivo;

c) controllabilità dell'obiettivo da parte del valutato;

d) chiarezza del limite temporale di riferimento;

e) realizzazione di miglioramenti delle prestazioni anche laddove gli obiettivi

riguardino attività ordinaria.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

Art. 41

(Valutazione delle prestazioni del personale)(1)

1. Le amministrazioni del Comparto unico adottano sistemi di valutazione della prestazione del personale dirigenziale e non dirigenziale, nel rispetto dei seguenti principi:

a) la valutazione della prestazione dei dirigenti, delle posizioni organizzative e dell'area quadri, ove istituita, attiene, principalmente, alla prestazione organizzativa relativa alla struttura diretta e, in misura più contenuta, alla prestazione individuale sia con riferimento a specifici obiettivi sia con riferimento ai comportamenti organizzativi, utilizzando sistemi semplificati;

b) per la valutazione del restante personale la valutazione delle prestazioni è assolta mediante l'accertamento della prestazione organizzativa relativa alla struttura di appartenenza e dei comportamenti organizzativi, con facoltà di introdurre meccanismi di valutazione collegati a specifici obiettivi, comunque semplificati.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

Art. 42

(Organismo indipendente di valutazione)(1)

1. L'organismo indipendente di valutazione della prestazione esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 3; esercita, altresì, le attività di controllo strategico e riferisce, in proposito, direttamente alla Giunta, o comunque all'organo esecutivo; le amministrazioni possono esercitare dette funzioni, tramite l'organismo,

anche in forma associata.

2. L'organismo indipendente di valutazione è nominato dalla Giunta, o comunque dall'organo esecutivo, per un periodo di tre anni, con possibilità di rinnovo per una sola volta. L'organismo indipendente di valutazione è costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da un massimo di tre componenti dotati di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della prestazione, della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. Nei Comuni con popolazione fino a 15.000 abitanti l'organismo è costituito da un organo monocratico. I componenti dell'organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra soggetti dipendenti della stessa amministrazione o che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza retribuite con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

(2)

3. L'organismo indipendente di valutazione della prestazione:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate alla Giunta, o comunque all'organo esecutivo;

c) valida la relazione sulla prestazione di cui all'articolo 39, comma 1, lettera b); la validazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti incentivanti;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) propone all'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti, la valutazione annuale dei dirigenti a seconda dei rispettivi ordinamenti, e l'attribuzione a essi della retribuzione di risultato;

f) è responsabile della corretta applicazione del sistema di valutazione;

g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui alle vigenti disposizioni.

4. Ai componenti dell'organismo indipendente di valutazione spetta un compenso da determinarsi secondo i rispettivi ordinamenti, nonché il rimborso delle spese se e in quanto dovuto in base alla vigente normativa.

5. Il Consiglio regionale, nell'ambito della propria autonomia di bilancio, contabile, funzionale e organizzativa, provvede a disciplinare le materie di cui al presente articolo.

Note:

1 La disposizione ha effetto dalla data di entrata in vigore della L.R. 18/2016, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

2 Parole sostituite al comma 2 da art. 107, comma 1, lettera j), L. R. 9/2019

CAPO VI

DISPOSIZIONI SULL'AUTONOMIA FUNZIONALE E ORGANIZZATIVA DEL CONSIGLIO REGIONALE

Art. 43

(Inserimento dell'articolo 1 bis nella legge regionale 8/2000) (1)

1. Dopo l' articolo 1 della legge regionale 17 aprile 2000, n. 8 (Ordinamento ed organizzazione del Consiglio regionale), è inserito il seguente:

<<Art. 1 bis

articolazione della dirigenza consiliare

1. Nell'ambito della qualifica dirigenziale, sono previsti, con riferimento alla Segreteria generale di cui all'articolo 1, comma 1, i seguenti incarichi:

a) Segretario generale;

b) Vice Segretario generale coordinatore di Area;

c) direttore di Servizio;

d) direttore di staff.

2. Il Segretario generale sovrintende alla gestione della Segreteria generale, assicurando l'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi stabiliti dal Presidente e dall'Ufficio di Presidenza e garantendo il coordinamento e la continuità dell'attività delle Aree consiliari; svolge, altresì, le funzioni attribuite dal regolamento di organizzazione degli uffici del Consiglio regionale. L'incarico di Vice Segretario generale coordinatore di Area comporta la preposizione a un'Area consiliare, preordinata al coordinamento di attività omogenee individuate per ampi ambiti di competenza, istituita nella Segreteria generale; l'incarico si connette, altresì, alla copertura di un incarico di direttore di Servizio; svolge, altresì, le funzioni attribuite dal regolamento di organizzazione degli uffici del Consiglio regionale. L'incarico di direttore di Servizio comporta la preposizione a un Servizio o a una struttura equiparata a Servizio. Al direttore di staff possono essere attribuiti particolari progetti o attività; al medesimo può essere, altresì, assegnato personale.

3. Gli incarichi di cui al comma 1, lettere a) e b), rivestono carattere di fiduciarità.>>.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

Art. 44

(ABROGATO)

(1)(2)

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

2 Articolo abrogato da art. 3, comma 1, lettera s), L. R. 26/2018

Art. 45

(Conferimento degli incarichi dirigenziali) (1)(2)(3)(4)(5)

1. Gli incarichi dirigenziali consiliari sono conferiti dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.
2. Il conferimento dell'incarico di Segretario generale, di Vice Segretario generale e di Capo di Gabinetto del Consiglio regionale avviene in applicazione della disciplina prevista dagli atti di autoorganizzazione del Consiglio regionale.

Note:

- 1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.
- 2 La disposizione ha effetto dall'1 gennaio 2018, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016, modificata da art. 3, c. 1, L.R. 15/2017.
- 3 La disposizione ha effetto dall'1 novembre 2018, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R.18/2016, modificata da art. 10, c. 5, lett. q), L.R. 44/2017.
- 4 La disposizione ha effetto dall' 1 maggio 2019, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016, modificata da art. 1, c. 1, lett. i), L.R. 22/2018.
- 5 Articolo sostituito da art. 3, comma 1, lettera t), L. R. 26/2018

Art. 46

(Budget)(1)

1. I budget di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 19 sono definiti nel rispetto dei dati forniti dalla Segreteria generale del Consiglio regionale in relazione alle esigenze consiliari.

Note:

- 1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

Art. 47

(Mobilità di Comparto)(1)

1. Per le finalità di cui all'articolo 20, comma 1, lettera b), il Consiglio regionale procede ai sensi dell'articolo 23; l'individuazione del dipendente è operata dalla Segreteria generale del Consiglio regionale.
2. Nel caso del contestuale trasferimento reciproco di due lavoratori previsto dall'articolo 23, comma 1, è necessario il consenso della Segreteria generale del Consiglio regionale.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

Art. 48

(Comando)(1)

1. Il Consiglio regionale, su richiesta del Segretario generale, può avvalersi di personale a tempo indeterminato di altre amministrazioni del Comparto unico o di altre amministrazioni pubbliche, collocato in posizione di comando.
2. Alla scadenza del termine dei tre anni di cui all'articolo 27, comma 1, il Segretario generale può chiedere all'Amministrazione regionale di procedere al trasferimento in ruolo del personale comandato, previo assenso del dipendente interessato e dell'amministrazione di appartenenza qualora esterna al Comparto unico.
3. Il comando del personale in servizio presso il Consiglio regionale ad altre amministrazioni del Comparto unico o ad altre amministrazioni pubbliche è subordinato all'assenso preventivo del Segretario generale.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

Art. 49

(Assegnazione e trasferimento di personale)(1)

1. L'assegnazione e il trasferimento di personale dalla e alla Segreteria generale del Consiglio regionale e dagli e agli Uffici alle dirette dipendenze del Presidente del Consiglio regionale sono subordinati, in ogni caso, all'assenso preventivo del Segretario generale.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

Art. 50

(Procedimenti disciplinari) (1)(5)

1. L'Ufficio unico, qualora avvii di sua iniziativa un procedimento disciplinare nei confronti dei dirigenti e del personale non dirigente in servizio presso il Consiglio regionale, ne dà comunicazione alla Segreteria generale del Consiglio medesimo.

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

2 La disposizione di cui al c. 2 del presente articolo ha effetto dall'1 gennaio 2018, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016, modificata da art. 3, c. 1, L.R.15/2017.

3 La disposizione di cui al c. 2 del presente articolo ha effetto dall'1 novembre 2018, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016, modificata da art. 10, c. 5, lett. q), L.R. 44/2017.

4 La disposizione di cui al c. 2, del presente articolo ha effetto dall'1 maggio 2019, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016, modificata da art. 1, c. 1, lett. i), L.R. 22/2018.

5 Articolo sostituito da art. 3, comma 1, lettera u), L. R. 26/2018

Art. 51

(Formazione)(1)

1. Il Consiglio regionale, nell'ambito della propria autonomia di bilancio, contabile, funzionale e organizzativa, provvede alla realizzazione di attività di formazione per specifiche esigenze consiliari.

2.

(ABROGATO)

(2)

3. L'Ufficio unico, nell'esercizio dei propri compiti in materia di formazione di cui all'articolo 29, tiene conto delle indicazioni della Segreteria generale del Consiglio regionale per quanto attiene il personale del Consiglio medesimo.

(3)

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.

2 Comma 2 abrogato da art. 3, comma 1, lettera v), numero 1), L. R. 26/2018

3 Parole sostituite al comma 3 da art. 3, comma 1, lettera v), numero 2), L. R. 26/2018

Art. 52

(Personale dei gruppi consiliari)(1)

1. Restano confermate le disposizioni di cui alla legge regionale 28 ottobre 1980, n. 52 (Norme per il funzionamento dei gruppi consiliari).

Note:

1 La disposizione ha effetto dall'1 giugno 2017, come stabilito dall'art. 59, c. 1, della medesima L.R. 18/2016.