

# REGIONE AUTONOMA FRIULI-VENEZIA GIULIA

## LEGGE REGIONALE 9 dicembre 2016, n. 18

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

(GU n.26 del 1-7-2017)

### Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

#### Capo I Disposizioni generali

(Pubblicata nel Supplemento Ordinario n. 55 al Bollettino Ufficiale della Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia del 14 dicembre 2016)

IL CONSIGLIO REGIONALE

Ha approvato

IL PRESIDENTE DELLA REGIONE

Promulga

la seguente legge:

Art. 1  
Oggetto e finalita'

1. La Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia, con la presente legge, disciplina, anche in relazione alla competenza di cui all'art. 4, primo comma, numero 1-bis), della legge costituzionale 31 gennaio 1963, n. 1 (Statuto speciale della Regione Friuli-Venezia Giulia) e delle relative norme di attuazione, in particolare l'art. 15 del decreto legislativo 2 gennaio 1997, n. 9 (Norme di attuazione dello statuto speciale per la Regione Friuli-Venezia Giulia in materia di ordinamento degli enti locali e delle relative circoscrizioni) e nel rispetto dei principi fissati dall'art. 127 della legge regionale 9 novembre 1998, n. 13 (Disposizioni in materia di ambiente, territorio, attivita' economiche e produttive, sanita' e assistenza sociale, istruzione e cultura, pubblico impiego, patrimonio immobiliare pubblico, societa' finanziarie regionali, interventi a supporto dell'Iniziativa centro europea, trattamento dei dati personali e ricostruzione delle zone terremotate), e dall'art. 5, comma 1, della legge regionale n. 17/2007 e dall'art. 76 della legge regionale n. 18/1996 un sistema integrato di interventi per la gestione di attivita' riguardanti le amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, di seguito Comparto unico, istituito dal medesimo art. 127 della legge regionale n. 13/1998, in attuazione della legge costituzionale 23 settembre 1993, n. 2 e dell'art. 1 della legge regionale 12 febbraio 1998, n. 3 (Legge finanziaria 1998).

2. Nell'ottica di una razionalizzazione degli apparati amministrativi e di un accrescimento dell'efficacia e dell'efficienza degli apparati medesimi, nonche' al fine di definire discipline omogenee in ordine allo stato giuridico, il sistema integrato del Comparto unico persegue le seguenti finalita':

a) piena realizzazione delle finalita' per le quali e' stato costituito il Comparto unico;

b) razionalizzazione della gestione e contenimento della spesa del personale delle amministrazioni del Comparto unico;

c) uniformita' e omogeneita' nell'applicazione degli istituti normativi regionali e nazionali e contrattuali regionali ai rapporti di lavoro del personale del Comparto unico;

d) uniformita' e omogeneita' dei livelli di formazione del personale del Comparto unico, a tutela della costante qualificazione, occupabilita' e produttivita' del personale stesso, nonche' per le ulteriori esigenze correlate alla formazione nell'ambito delle procedure di reclutamento del personale del Comparto unico e alle attivita' di studi, ricerche e innovazioni collegate alla pubblica amministrazione in ambito regionale;

e) adeguatezza e uniformita' nella gestione dei procedimenti disciplinari e del contenzioso del lavoro del personale del Comparto unico;

f) razionalizzazione e semplificazione nella gestione dei rapporti con gli altri enti e istituzioni in relazione a comunicazioni, monitoraggi, rilevazioni richieste a diverso titolo alle amministrazioni del Comparto unico;

g) razionalizzazione e semplificazione al fine di conseguire un miglioramento ed efficientamento dei servizi al cittadino e un contenimento della spesa pubblica in ogni ambito di attivita' delle amministrazioni del Comparto unico.

## Titolo II DIRIGENZA DEL COMPARTO UNICO

### Capo I Ruolo dei dirigenti del Comparto unico

#### Art. 2 Istituzione del ruolo

1. E' istituito il ruolo dei dirigenti del Comparto unico. Il ruolo e' articolato in sezioni speciali per le figure dirigenziali professionali e tecniche.

2. I dirigenti sono inseriti nel ruolo in ordine alfabetico.

3. In sede di prima applicazione sono inseriti nel ruolo i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato delle amministrazioni del Comparto unico ivi compresi quelli collocati in aspettativa o in posizione di comando presso altre amministrazioni.

4. Sono altresì inseriti nel ruolo, in sede di prima applicazione, i segretari comunali e provinciali di fascia A e B del Friuli-Venezia Giulia che, alla data del 31 dicembre 2016, siano titolari di sede, iscritti alla sezione nazionale o regionale del Friuli-Venezia Giulia dell'albo di cui all'art. 9 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465 (Regolamento recante disposizioni in materia di ordinamento dei segretari comunali e provinciali, a norma dell'art. 17, comma 78, della legge 15 maggio 1997, n. 127), ovvero collocati in disponibilita', in comando o in aspettativa se iscritti alla sezione regionale o a quella nazionale purché, in tale ultimo caso, l'ultima assegnazione sia riferita a una sede nel territorio regionale.

5. L'inserimento dei segretari nel ruolo ai sensi del comma 4, avviene, a domanda dell'interessato da presentarsi entro il 31 marzo 2017, mediante attivazione delle procedure di mobilita' intercompartimentale; non si applicano, in tal caso, i limiti percentuali di cui all'art. 3, comma 2.

Art. 3  
Fabbisogni e immissioni nel ruolo

1. La giunta regionale, su proposta dell'assessore competente in materia di funzione pubblica, definisce periodicamente, e comunque con cadenza almeno triennale, i fabbisogni professionali del ruolo nel rispetto dei principi sul contenimento della spesa e sulla base delle esigenze manifestate dalle singole amministrazioni in relazione alla necessita' di conferimento di incarichi dirigenziali, nonche' definisce il numero massimo complessivo degli incarichi dirigenziali conferibili ai sensi dell'art. 12, commi 1 e 2, comunque non superiore al 20 per cento della consistenza della dotazione organica della qualifica di dirigente delle singole amministrazioni con arrotondamento all'unita' superiore e, comunque, per almeno una unita', nel rispetto della consistenza delle strutture organizzative di livello direzionale delle singole amministrazioni come rideterminate ai sensi dell'art. 56, comma 7.

2. Sulla base dei fabbisogni di cui al comma 1, l'immissione nel ruolo del personale puo' avvenire con corso concorso o concorso secondo quanto previsto dall'art. 8 o, nei limiti percentuali previsti dalla giunta regionale in sede di definizione del piano dei fabbisogni, mediante attivazione delle procedure di mobilita' intercompartimentale nei confronti di soggetti inseriti nei ruoli unici nazionali, di cui alla legge 7 agosto 2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche); nelle more della attivazione dei ruoli unici nazionali, la mobilita' e' attivabile nei confronti dei dirigenti delle altre pubbliche amministrazioni.

Art. 4  
Tenuta del ruolo

1. Il ruolo e' tenuto presso l'Ufficio unico del sistema integrato di Comparto di cui all'art. 17; il ruolo ha una banca dati gestita secondo i principi di trasparenza e completezza dei dati, nonche' di pertinenza e non eccedenza dei medesimi. I dati sono continuamente aggiornati.

2. Costituiscono dati essenziali da inserire nella banca dati:

- a) cognome, nome e data di nascita;
- b) codice fiscale;
- c) titolo di studio;
- d) data d'inquadramento nella qualifica dirigenziale;
- e) data di accesso al ruolo;
- f) amministrazione presso cui presta servizio e data del provvedimento di conferimento dell'incarico dirigenziale;
- g) data di stipula del contratto individuale in vigore e termine dello stesso.

3. Nella banca dati sono, altresì, inserite le ulteriori 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.

4. L'Ufficio unico opera, altresì, una mappatura e un monitoraggio costante delle posizioni dirigenziali del Comparto unico relativamente alla dotazione organica complessiva dei posti di dirigente, ai contenuti degli incarichi e alla loro durata.

5. I dati di cui ai commi 2 e 3 sono pubblici nel rispetto della vigente normativa in materia di privacy.

Art. 5  
Comitato di indirizzo

1. E' istituito, presso l'Ufficio unico del sistema integrato di Comparto di cui all'art. 17, il Comitato di indirizzo composto da cinque membri nominati con decreto del presidente della regione e cosi' individuati:

- a) due esperti, di cui uno con funzioni di presidente, designati dalla giunta regionale e scelti tra soggetti non inseriti nel ruolo;
- b) un esperto designato dall'ufficio di presidenza del consiglio regionale scelto tra soggetti non inseriti nel ruolo;
- c) un esperto designato dal Consiglio delle autonomie locali (di seguito CAL) scelto tra soggetti non inseriti nel ruolo;
- d) un esperto designato dall'ANCI, d'intesa con UNCEM, scelto tra soggetti non inseriti nel ruolo.

2. Il Comitato:

a) svolge funzioni di indirizzo e controllo sulla gestione del ruolo;

b) svolge funzioni consultive in ordine alle seguenti materie:

1) fabbisogni del ruolo, anche con riferimento agli incarichi di cui al successivo art. 12, comma 1, e fabbisogni riferiti al personale non dirigente;

2) formazione obbligatoria dei dirigenti del ruolo e formazione del personale non dirigente;

3) assegnazioni o comandi del personale dirigente durante la disponibilita';

4) criteri di conferimento degli incarichi di dirigente;

5) altre funzioni in materia di gestione del ruolo dirigenziale allo stesso demandate dalla giunta regionale con propria deliberazione, adottata previo parere della commissione consiliare competente;

c) definisce le sezioni speciali di cui all'art. 2, comma 1;

d) definisce criteri omogenei per la valutazione della dirigenza da applicarsi da parte delle singole amministrazioni;

e) monitora il personale dirigente collocato in aspettativa o in posizione di comando presso altre amministrazioni.

3. Il Comitato opera nel rispetto dei principi di imparzialita', indipendenza e parita' di genere, dura in carica quattro anni e i componenti sono rinnovabili per una sola volta. Ai componenti del Comitato e' riconosciuto un gettone di presenza e il rimborso delle spese nella misura prevista dall'art. 6, comma 1, del decreto-legge n. 78/2010, convertito con la legge n. 122/2010.

Art. 6  
Rapporto di lavoro dei dirigenti inseriti nel ruolo

1. I dirigenti inseriti nel ruolo sono, fatto salvo quanto previsto all'art. 8, comma 5, dipendenti della Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia; restano in capo alle amministrazioni presso le quali i dirigenti prestano servizio le attribuzioni in ordine al rapporto funzionale e agli istituti contrattuali connessi con tale rapporto a eccezione dei procedimenti disciplinari.

2. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 57, comma 5, i comuni, le Unioni territoriali intercomunali (di seguito UTI) e, fino al loro superamento, le province, svolgono le funzioni di cui all'art. 11, comma 1, lettera b), punto 4, della legge n. 124/2015 mediante personale inserito nel ruolo dei dirigenti di cui all'art. 2; tale funzione e' garantita, obbligatoriamente, in via associata per le UTI e i comuni, con riferimento agli ambiti territoriali del piano di riordino della legge regionale 12 dicembre 2014, n. 26 (Riordino del sistema regione-autonomie locali nel Friuli-Venezia Giulia.

Ordinamento delle Unioni territoriali intercomunali e riallocazione di funzioni amministrative), secondo le soglie demografiche definite ai sensi dell'art. 27, commi 3 e 4, della legge regionale n. 26/2014, mediante la nomina di un dirigente inserito nel ruolo stesso. Le amministrazioni obbligate alla gestione associata provvedono ad associarsi entro e non oltre centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Qualora lo statuto dell'UTI preveda, ai sensi dell'art. 18, comma 1, della legge regionale n. 26/2014, la figura del direttore, le relative funzioni possono essere attribuite al personale di cui al primo periodo.

3. Nel caso di gestione associata di cui al comma 2, e' istituita, presso uno dei comuni facenti parte della forma associativa, la figura dirigenziale apicale che garantisce lo svolgimento delle funzioni di cui al medesimo comma 2.

4. In sede di contrattazione collettiva di Comparto e' definita la disciplina per la determinazione del trattamento economico per i dirigenti, compreso quello dei dirigenti cui sia conferito un incarico apicale o di vertice.

#### Art. 7

##### Procedimenti disciplinari per i dirigenti

1. L'istruttoria dei procedimenti disciplinari e l'adozione dei relativi provvedimenti e' curata dall'ufficio per il contenzioso e i procedimenti disciplinari del personale del Comparto unico, istituito nell'ambito dell'Ufficio unico del sistema integrato di Comparto ai sensi dell'art. 17, comma 3, su specifica segnalazione da parte delle amministrazioni alle cui dipendenze funzionali operano i dirigenti, nonche' su iniziativa dell'Ufficio unico, ferma restando l'obbligatorietà dell'azione disciplinare; l'Ufficio unico adotta il provvedimento finale e l'amministrazione presso cui il dirigente presta servizio lo esegue.

2. Nei confronti dei dirigenti inseriti nel ruolo trova applicazione la disciplina normativa nazionale in materia di forme, termini e sanzioni del procedimento disciplinare; continuano a trovare applicazione le previsioni in materia di sanzioni disciplinari previste dalla vigente normativa e dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni del Comparto unico, sino alla definizione di una specifica disciplina delle medesime in sede di contrattazione collettiva di Comparto, nel rispetto dell'inderogabilità della normativa nazionale.

## Capo II

### Funzionamento del ruolo

#### Art. 8

##### Accesso alla qualifica di dirigente

1. L'accesso alla qualifica di dirigente avviene, prevalentemente, per corso concorso; l'accesso alla qualifica di dirigente con riferimento alle figure professionali inserite nelle sezioni speciali di cui all'art. 2, comma 1, avviene esclusivamente mediante concorso. Il corso concorso o il concorso sono banditi, a livello unico di Comparto, dalla regione.

2. Con deliberazione della giunta regionale, sentito il comitato di cui all'art. 5, e' definito il piano dei fabbisogni tenuto conto delle esigenze dotazionali segnalate dalle amministrazioni del Comparto unico e delle situazioni di disponibilità, nonche' delle specifiche esigenze dei comuni di cui all'art. 4 della legge n. 38/2001, al fine di garantire l'applicazione delle tutele previste

dagli articoli 8 e 9 della medesima legge. Con regolamento emanato dalla regione sono definite la disciplina delle procedure concorsuali di cui al comma 1, per gli aspetti previsti dall'art. 26, comma 6, nonché le modalità di prima assegnazione alle amministrazioni richiedenti dei soggetti utilmente selezionati, sulla base delle esigenze occupazionali manifestate.

3. Al corso-concorso e al concorso possono essere ammessi:

a) i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), muniti di laurea specialistica o magistrale oppure del diploma di laurea conseguito secondo gli ordinamenti didattici previgenti al decreto ministeriale 3 novembre 1999, n. 509 (Regolamento recante norme concernenti l'autonomia didattica degli atenei), che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea;

b) i soggetti che hanno ricoperto incarichi dirigenziali nelle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, per almeno cinque anni purché muniti di diploma di laurea specialistica o magistrale oppure del diploma di laurea conseguito secondo gli ordinamenti didattici previgenti al decreto ministeriale n. 509/1999.

4. Il corso concorso e il concorso sono organizzati e svolti a cura dell'Ufficio unico.

5. All'esito del superamento del corso concorso o concorso, l'inserimento nel ruolo di cui all'art. 2 avviene esclusivamente in coincidenza con la decorrenza del primo incarico dirigenziale e della relativa costituzione del rapporto di lavoro subordinato con la regione.

6. I bandi del corso concorso e del concorso possono prevedere che una quota dei posti da coprire, non superiore al 50 per cento, sia riservata al personale delle amministrazioni del Comparto unico con contratto di lavoro a tempo indeterminato appartenenti alla categoria apicale del personale non dirigenziale e in possesso dei requisiti di cui al presente articolo.

7. Ai fini delle assunzioni di cui al presente articolo:

a) la graduatoria del concorso per l'accesso al corso concorso è limitata ai vincitori e non comprende gli idonei;

b) la graduatoria finale del corso concorso comprende anche gli idonei e rimane vigente per un periodo di due anni;

c) la graduatoria finale del concorso comprende anche gli idonei, per un numero pari ai posti messi a concorso, e rimane vigente per un periodo di due anni.

#### Art. 9

##### Formazione dei dirigenti inseriti nel ruolo

1. I dirigenti inseriti nel ruolo hanno l'obbligo, a decorrere dalla data d'inserimento nello stesso, 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.

2. L'attività di formazione deve essere mirata alla costruzione di una dirigenza in grado di esprimere qualità manageriali di eccellenza, con una forte cultura del risultato e della responsabilità, capace di organizzare mezzi e risorse per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e offrire servizi di elevato livello qualitativo.

3. L'Ufficio unico del sistema integrato di Comparto promuove e coordina l'attività di formazione continua e ne controlla lo svolgimento ai fini del miglioramento e del perfezionamento delle competenze professionali, assicurando uniformità di riconoscimento

dei crediti formativi e promuovendo la piu' ampia e tempestiva diffusione dei programmi tra i dirigenti inseriti nel ruolo.

4. Per la realizzazione delle attivita' formative l'Ufficio unico puo' avvalersi dei servizi forniti dal Centro servizi per le foreste e le attivita' della montagna - CeSFAM, sentita la competente direzione centrale. Tale disposizione e' applicabile anche per quanto riguarda le attivita' di formazione, aggiornamento e riqualificazione previste all'art. 29 per il personale del Comparto unico.

5. Integra l'assolvimento dell'obbligo formativo, la partecipazione effettiva e documentata alle attivita' organizzate dall'Ufficio unico del sistema integrato di Comparto ovvero accreditate da parte dello stesso.

6. Il periodo di valutazione dell'obbligo di formazione, il numero di crediti obbligatori ed eventuali esenzioni dall'obbligo di formazione sono determinati dalla giunta regionale su proposta dell'Assessore regionale competente in materia di funzione pubblica.

7. L'obbligo formativo di cui al presente articolo si applica anche ai soggetti che hanno superato le procedure di cui all'art. 8 e non ancora titolari di primo incarico dirigenziale, nonche' ai dirigenti collocati in disponibilita', in comando, in distacco e in ogni altra forma di utilizzo che consente la permanenza nel ruolo.

#### Art. 10

##### Durata e revoca degli incarichi dirigenziali

1. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti per un periodo di tre anni e possono essere confermati, senza interpello, per una sola volta e per un periodo di tre anni; possono essere previsti incarichi dirigenziali di durata non superiore a un anno per particolari esigenze funzionali e organizzative adeguatamente motivate. Gli incarichi dirigenziali di vertice o apicali, limitatamente a quelli il cui rapporto si qualifichi come fiduciario, previsti dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni, cessano, comunque, entro centottanta giorni dalla fine del mandato dell'organo politico di riferimento, qualora non rinnovati.

2. La durata dell'incarico puo', inoltre, essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di eta' per il collocamento a riposo dell'interessato.

3. L'amministrazione puo' altresì prorogare l'incarico per il periodo strettamente necessario al completamento delle procedure per il conferimento del nuovo incarico, comunque non superiore a novanta giorni.

4. E' sempre ammessa la risoluzione consensuale del contratto.

#### Art. 11

##### Conferimento degli incarichi dirigenziali a soggetti inseriti nel ruolo

1. Le amministrazioni del Comparto unico che presentino la necessita' di conferire incarichi dirigenziali attingono prioritariamente alle professionalita' presenti nel ruolo.

2. Nelle amministrazioni che stabiliscono, nell'ambito dei regolamenti di organizzazione, la graduazione funzionale tra incarichi dirigenziali, gli incarichi apicali possono essere conferiti ai dirigenti che hanno maturato un'anzianita' di servizio nella qualifica di almeno cinque anni e conseguito nell'ultimo triennio una valutazione positiva. Le amministrazioni definiscono, con la medesima disciplina regolamentare, le modalita' di conferimento dell'incarico di sostituzione dei dirigenti.

3. L'inserimento nel ruolo implica la qualificazione allo svolgimento di qualsivoglia incarico dirigenziale, fermi restando i requisiti per specifiche professionalita'. L'amministrazione

interessata ad acquisire figure dirigenziali trasmette all'Ufficio unico del sistema integrato di Comparto richiesta di predisposizione di apposito interpello indicando la tipologia dell'incarico che si intende conferire, con descrizione dettagliata della posizione dirigenziale e delle competenze a essa correlate e indicazione del relativo trattamento economico. L'Ufficio unico predispone e pubblica, sull'apposita sezione del sito della regione, l'interpello. I dirigenti in disponibilita' partecipano all'interpello qualora in possesso dei requisiti richiesti dal medesimo; in caso di volontaria mancata partecipazione il periodo di messa in disponibilita' e' ridotto di due mesi per ogni mancata partecipazione. L'Ufficio unico, in caso di assenza di personale in disponibilita' ovvero in assenza di istanze, ne da' comunicazione all'amministrazione interessata che puo', quindi, procedere ai sensi dell'art. 12. Ai fini del conferimento di ciascun incarico l'amministrazione interessata tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati e alla complessita' della struttura interessata, delle attitudini e delle capacita' professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza presso le amministrazioni in cui ha ricoperto incarichi e della relativa valutazione e delle specifiche competenze organizzative possedute; della scelta effettuata e' data comunicazione al Comitato di cui all'art. 5.

4. Fermo restando quanto previsto agli articoli 13 e 56, comma 11, il conferimento di altri incarichi aventi natura fiduciaria puo' avvenire anche senza ricorrere alla procedura di interpello di cui al comma 3.

5. Gli avvisi possono indicare un periodo minimo di permanenza nell'incarico, non superiore a due anni, durante il quale l'assunzione di un successivo incarico da parte del dirigente e' subordinata al consenso dell'amministrazione che ha conferito il precedente incarico.

6. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche con riferimento al conferimento dell'incarico di direttore delle UTI di cui all'art. 18 della legge regionale n. 26/2014.

#### Art. 12

##### Conferimento degli incarichi dirigenziali a soggetti non inseriti nel ruolo

1. Le amministrazioni del Comparto unico, ferme restando le disposizioni di cui all'art. 3, comma 1, possono conferire, a seguito della comunicazione di cui all'art. 11, comma 3, quinto periodo, mediante procedure selettive e comparative, incarichi con contratti di lavoro a tempo determinato anche di diritto privato, a soggetti non inseriti nel ruolo che siano in possesso dei requisiti previsti dall'art. 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001.

2. Le amministrazioni del Comparto unico, ferme restando le disposizioni di cui all'art. 3, comma 1, possono, altresì, conferire gli incarichi dirigenziali di cui al comma 1, in deroga alla procedura di cui all'art. 11 e anche a fronte della presenza di dirigenti in disponibilita', sentito il Comitato di indirizzo e con adeguata motivazione.

3. Qualora gli incarichi di cui ai commi 1 e 2 siano conferiti a dipendenti delle amministrazioni del Comparto unico, i medesimi sono collocati in aspettativa senza assegni per tutta la durata dell'incarico con riconoscimento dell'anzianita' di servizio.

4. Negli enti locali del Comparto unico e', altresì, fatta salva la facolta' di conferire incarichi dirigenziali extra dotazione organica secondo quanto previsto dall'art. 110, comma 2, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali).

5. I conferimenti di cui ai commi 1 e 2 avvengono previa selezione pubblica, sulla base dei criteri definiti con regolamento dalla regione, su proposta dell'assessore regionale competente in materia di funzione pubblica.

6. Le amministrazioni definiscono gli elementi negoziali dei contratti di cui ai commi 1 e 2, ivi comprese le clausole di risoluzione dei contratti medesimi, sulla base del modello definito dall'Ufficio unico del sistema integrato di Comparto, sentito il comitato di indirizzo; il contratto e', in ogni caso, risolto di diritto nel caso in cui l'amministrazione che ha conferito l'incarico dichiarerà il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche con riferimento al conferimento dell'incarico di direttore dell'UTI di cui all'art. 18 della legge regionale n. 26/2014.

8. Gli incarichi di cui al presente articolo, a eccezione di quelli di cui al comma 4, non possono avere durata superiore a cinque anni; agli stessi si applicano le disposizioni di cui all'art. 10, comma 1, secondo periodo, fatta salva la possibilità di rinnovo a completamento del termine massimo quinquennale.

#### Art. 13

##### Incarico di direttore generale

1. Restano confermate le discipline per il conferimento dell'incarico di direttore generale presso le amministrazioni del Comparto unico.

#### Art. 14

##### Responsabilità dirigenziale

1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo di Comparto, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente in disponibilità ai sensi dell'art. 15, ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo di Comparto.

2. Al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dal contratto collettivo di Comparto, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, la retribuzione di risultato è decurtata in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'80 per cento.

#### Art. 15

##### Dirigenti in disponibilità

1. Sono collocati in disponibilità nel ruolo:

a) i dirigenti cui sia stato revocato l'incarico ai sensi dell'art. 14, comma 1;

b) i dirigenti cui, alla scadenza dell'incarico, non sia stato conferito un nuovo incarico.

2. I dirigenti di cui al comma 1, lettera a), collocati in disponibilità per due anni consecutivi, fatte salve le ipotesi di sospensione di cui ai commi 5 e 6, decadono dal ruolo. Prima della scadenza del biennio di cui al primo periodo, può trovare

applicazione la vigente disciplina contrattuale della risoluzione consensuale.

3. I dirigenti in disponibilita' hanno l'obbligo di partecipare, nel corso di ciascun anno, alle procedure comparative di avviso pubblico per le quali abbiano i requisiti. Con riferimento ai dirigenti di cui al comma 1, lettera b), decorsi due anni dal collocamento in disponibilita', l'Ufficio unico, sentito il Comitato di indirizzo, colloca direttamente presso le amministrazioni del Comparto unico dove vi siano posti disponibili i dirigenti privi di incarico, ove in possesso dei requisiti, senza espletare l'avviso pubblico; in caso di rifiuto dell'attribuzione dell'incarico il dirigente decade dal ruolo.

4. Durante il periodo di disponibilita' il dirigente e' posto a disposizione della regione per lo svolgimento di attivita' di supporto presso le amministrazioni del Comparto unico, per incarichi commissariali conferiti dalla regione stessa o da enti locali e per comandi presso pubbliche amministrazioni di altri comparti che dovessero farne richiesta; il dirigente puo', inoltre, assumere incarichi presso pubbliche amministrazioni di altri comparti o societa' partecipate da pubbliche amministrazioni o societa' e soggetti privati previo collocamento in aspettativa. Nelle ipotesi di cui al presente comma, qualora gli incarichi o il comando abbiano durata di almeno un anno, sono sospesi i termini di decorrenza del periodo di disponibilita'.

5. Il personale in disponibilita' puo' presentare, altresì, ai sensi di quanto previsto dall'art. 34, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001, istanza di ricollocazione, nell'ambito dei posti vacanti in organico, nella categoria apicale del personale non dirigenziale al fine di ampliare le occasioni di ricollocazione. Il personale ricollocato ai sensi del periodo precedente non ha diritto al trattamento di cui al comma 6 e, dal momento della ricollocazione, percepisce il trattamento economico corrispondente alla posizione economica massima della suddetta categoria; il dirigente mantiene altresì, sino al quinto anno successivo alla collocazione nella categoria apicale del personale non dirigenziale, il diritto di essere successivamente ricollocato, nella qualifica di dirigente al momento del conferimento di nuovo incarico. Durante il periodo di ricollocazione sono sospesi i termini di decorrenza del periodo di disponibilita'.

6. Ai dirigenti collocati in disponibilita' e' corrisposto, per i primi sei mesi, il trattamento economico fondamentale e la retribuzione di posizione minima; decorso tale termine ai dirigenti e' corrisposto il solo trattamento economico fondamentale.

7. Il trattamento economico di cui al comma 6 e' corrisposto dall'Ufficio unico avvalendosi delle risorse del fondo di cui all'art. 16.

#### Art. 16

##### Istituzione del fondo per la disponibilita'

1. Per la corresponsione dei trattamenti economici di cui all'art. 15, e' istituito un fondo integrativo di solidarieta' finanziato a carico di tutte le amministrazioni del Comparto unico, percentualmente determinato sul trattamento economico dei dirigenti in servizio presso ciascuna di esse e graduato in rapporto alla dimensione dell'amministrazione. La percentuale e' fissata nella misura massima del 5 per cento annuo del monte salari della dirigenza in servizio delle rispettive amministrazioni alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

2. La misura percentuale di cui al comma 1 e' annualmente determinata, nei limiti massimi di cui al comma 1, dalla giunta regionale, sentito il Comitato di cui all'art. 5, secondo l'effettivo fabbisogno di finanziamento del fondo.

3. La quantificazione della spesa di cui al comma 1 e' annualmente indicata, a seguito della determinazione di cui al comma 2, nella legge di stabilita'.

4. Per la parte degli oneri di cui al comma 1 a carico di comuni, province, fino al loro superamento, e UTI si provvede mediante corrispondente destinazione di quota dei trasferimenti relativi alla finanza locale previsti nella legge di stabilita'.

5. La percentuale stessa puo' essere incrementata, rispetto al limite massimo di cui al comma 1, dalla giunta regionale, sentito il Comitato di cui all'art. 5, nell'ipotesi in cui le risorse iscritte in bilancio risultino insufficienti rispetto agli effettivi fabbisogni di finanziamento.

### 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

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

2. La giunta regionale definisce il livello organizzativo dell'Ufficio unico, la relativa consistenza, nonche' le modalita' di funzionamento; il fabbisogno occupazionale dell'Ufficio unico e' soddisfatto mediante personale appartenente al ruolo unico regionale, nonche' personale trasferito, mediante l'istituto della mobilita', dalle altre amministrazioni del Comparto unico. Il personale e' individuato, prevalentemente, nell'ambito di quello operante nelle materie oggetto dell'attivita' dell'Ufficio unico.

3. Nell'ambito dell'Ufficio unico e' istituito l'Ufficio per il contenzioso e i procedimenti disciplinari del personale del Comparto unico cui, oltre a quanto previsto dall'art. 7, 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 e' prevista l'irrogazione di sanzioni superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per piu' di dieci giorni, delle procedure disciplinari, nonche' del contenzioso del lavoro ai sensi di quanto previsto dall'art. 12 del decreto legislativo n. 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'art. 55-bis del decreto legislativo n. 165/2001, in quanto applicabile.

#### Art. 18

##### Ambito di attivita' dell'Ufficio unico

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

a) monitoraggio della programmazione dei fabbisogni di personale nell'ambito delle UTI e delle altre amministrazioni del Comparto unico, ai fini della verifica del rispetto dei limiti assunzionali e delle politiche di contenimento della spesa di personale nell'ambito

del sistema integrato;

b) espletamento delle procedure di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato qualora le UTI e le altre amministrazioni lo richiedano, previa stipula di apposita convenzione;

c) coordinamento delle procedure di utilizzo del lavoro somministrato, mediante l'attivazione delle relative procedure di appalto per il tramite della Centrale unica di committenza della regione;

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;

e) tenuta del ruolo dei dirigenti di cui all'art. 2;

f) programmazione, coordinamento e gestione dell'attività di formazione a favore del personale del Comparto unico;

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

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

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

## Capo II

### Assunzione di personale non dirigente nell'ambito del sistema integrato del Comparto unico

#### Art. 19

##### Disposizioni generali

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'art. 20, comma 1, lettera b).

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, sentito il comitato di cui all'art. 5, 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.

4. Il personale assunto mediante procedura selettiva o trasferito mediante mobilità, non può ottenere trasferimenti per mobilità prima che siano trascorsi tre anni dall'assunzione o dal trasferimento, fatto salvo il caso in cui vi sia l'accordo tra le amministrazioni interessate.

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.

#### Art. 20

##### Assunzione del personale non dirigente

1. La copertura dei posti vacanti del personale non dirigente nelle amministrazioni del Comparto unico, fermo restando quanto previsto dall'art. 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 modalita' e secondo l'ordine indicato:

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'art. 22. Il trasferimento e' 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) in caso di esito negativo delle procedure di cui alle lettere a) e b), in alternativa:

1) mobilità' intercompartimentale;

2) procedure selettive, conformi ai principi dell'art. 26, volte all'accertamento della professionalita' richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno o avviamento dalle liste di collocamento per le categorie per le quali e' richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalita', o utilizzo di graduatorie, in corso di validita', del concorso unico o di concorsi pubblici gia' esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall'art. 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 contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia.

#### Art. 21

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

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; 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.

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

3. La domanda del dipendente di cui al comma 1 e' 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 e' 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.

#### Art. 22

##### Eccedenze di personale e mobilita' collettiva

1. Le amministrazioni del Comparto unico sono tenute a rilevare eventuali eccedenze di personale nel proprio ambito dando applicazione alla disciplina di cui all'art. 33 del decreto legislativo n. 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 possibilita' 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 da' comunicazione all'Ufficio unico che verifica la possibilita' 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.

#### Art. 23

##### Mobilita' di Comparto

1. Per le finalita' di cui all'art. 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 disponibilita' della singola amministrazione, i requisiti e le competenze professionali da possedere; tale procedura non e' 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, e' pubblicato nell'apposita sezione del sito internet della regione a cura dell'Ufficio unico. L'individuazione del dipendente e' 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 non e' richiesto il nulla osta dell'amministrazione di appartenenza; il trasferimento del personale non puo' avvenire prima che siano decorsi novanta giorni dalla comunicazione all'amministrazione di appartenenza dell'individuazione del dipendente da parte dell'amministrazione che ha indetto l'avviso, fatta salva la possibilita' per le amministrazioni di concordare un termine diverso che, se piu' elevato, non puo' comunque essere superiore a centottanta giorni.

3. Il trasferimento del personale ai sensi del presente articolo avviene nel rispetto del disposto di cui all'art. 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 anzianita' e il maturato economico, in godimento all'atto del trasferimento, nonche' l'anzianita' di servizio maturata.

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

#### Art. 24

##### Mobilita' intercompartimentale

1. Le amministrazioni del Comparto unico possono attivare processi di mobilita' 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 finalita' 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.

#### Art. 25

##### Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di funzioni

1. Nel caso di trasferimento di funzioni tra amministrazioni del Comparto unico, si applica l'art. 31 del decreto legislativo n. 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 n. 26/2014, in relazione alle funzioni trasferite.

#### Art. 26

##### Procedure selettive

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 pubblicita' della selezione e modalita' di svolgimento che garantiscano l'imparzialita' e assicurino economicita' e celerita' 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 opportunita' 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 puo' 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 di cui alla lettera b), nonche' di coloro che, alla data di pubblicazione del bando, abbiano maturato, presso la stessa amministrazione del Comparto unico, almeno tre anni di contratto di collaborazione coordinata e continuativa o abbiano operato, per almeno tre anni, quali lavoratori somministrati e inoltre di coloro che abbiano effettuato un tirocinio formativo e di orientamento di cui alla legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), e successive modifiche e integrazioni, e al decreto del presidente della regione 13 settembre 2013, n. 166 (Regolamento per l'attivazione di tirocini ai sensi dell'art. 63, commi 1 e 2, della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualita' del lavoro)), e successive modifiche e integrazioni, presso un'amministrazione del Comparto unico regionale, e che risultino in possesso dell'attestazione delle competenze conseguita a conclusione del percorso di tirocinio.

5. Il numero di posti complessivamente riservati nei concorsi pubblici ai sensi del comma 4, lettere a) e b), non puo', 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'art. 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'art. 28, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001).

6. Con regolamento, emanato dalla regione, 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 del collocamento, nonche' dei soggetti appartenenti alle categorie protette e, nel caso di corso concorso, i criteri e le modalita' di effettuazione del medesimo;

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

d) i contenuti dei bandi di concorso, le modalita' 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, nonche'

le categorie e le professionalita' per le quali e' 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.

7. Il regolamento di cui al comma 6 e' emanato previo parere del comitato di indirizzo, il quale si esprime entro quindici giorni dalla data di ricezione della relativa richiesta. Decorso tale termine si prescinde dal parere.

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 modalita' di accesso per i cittadini degli Stati membri dell'Unione europea, nonché le professionalita' per l'accesso alle quali non e' 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.

#### Art. 27

##### Comando di personale

1. Le amministrazioni del Comparto unico possono avvalersi, per particolari e specifiche esigenze di servizio e per un periodo massimo complessivo di tre 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. Alla scadenza dei tre anni 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. 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 e' 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 indennita' né compensi, comunque denominati, connessi a funzioni, prestazioni e incarichi svolti presso l'amministrazione di appartenenza. A detto personale spettano le indennita' previste dall'amministrazione presso cui e' 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 amministrazioni di altri comparti del pubblico impiego per un periodo massimo di tre anni.

5. Il comando di personale dalle aziende sanitarie regionali, nonché il comando di personale di altri enti o amministrazioni pubbliche presso la regione per lo svolgimento di attivita' negli uffici di supporto agli organi politici, puo' essere disposto anche in deroga al limite temporale di cui al comma 1. Resta altresì confermata la disciplina di cui all'art. 13 della legge regionale 24 maggio 2004, n. 17 (Riordino normativo dell'anno 2004 per il settore degli affari istituzionali), come modificato dall'art. 14, comma 37, della legge regionale 30 dicembre 2008, n. 17 (Legge finanziaria 2009).

#### Art. 28

##### Distacco di personale e utilizzo con convenzioni

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

2. Il distacco avviene con il consenso del dipendente; al dipendente medesimo compete il medesimo trattamento di cui all'art. 27, commi 2 e 3. I relativi oneri restano a carico dell'amministrazione di appartenenza.

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 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, 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.

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

#### Art. 29

##### Formazione, aggiornamento e riqualificazione

1. L'Ufficio unico assicura la formazione e l'aggiornamento e la riqualificazione del personale del Comparto unico, anche della qualifica dirigenziale, secondo quanto previsto dall'art. 12, commi 30 e seguenti, della legge regionale 26 luglio 2013, n. 6 (Assestamento del bilancio 2013), e dall'art. 4 della legge regionale 26 marzo 2014, n. 3 (Disposizioni in materia di organizzazione e di personale della regione, di agenzie regionali e di enti locali).

2. Per le finalita' di cui al comma 1, la giunta regionale definisce, previo parere del CAL, i fabbisogni formativi e la relativa programmazione; l'Ufficio unico provvede alla realizzazione dei programmi.

3. Per lo svolgimento delle attivita' 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 attivita' di insegnamento. I docenti incaricati sono scelti fra dirigenti di pubbliche amministrazioni, professori o docenti universitari, nonche' fra esperti di comprovata professionalita'.

4. Per assicurare le attivita' di programmazione regionale e il loro raccordo con quelle dello Stato e delle altre pubbliche amministrazioni, nonche' con quelle dell'Unione europea, delle attivita' formative, aventi natura seminariale, possono fruire anche amministrazioni pubbliche non appartenenti al Comparto unico e soggetti che gestiscono fondi strutturali europei.

5. Per le finalita' di cui al presente articolo, la regione determina, nella legge di stabilita' regionale, le risorse da destinare alle attivita' di formazione del personale del Comparto unico. Una quota delle risorse e' destinata, secondo i criteri fissati dalla regione con regolamento da emanarsi previo parere del CAL, alle UTI per interventi formativi correlati a specifiche attivita' di interesse delle medesime e delle amministrazioni di appartenenza. La disciplina di cui al presente comma costituisce, per il sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale, misura di contenimento della spesa pubblica in materia di formazione.

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'art. 20 della legge regionale 29 aprile 2009, n. 9 (Disposizioni in materia di politiche di sicurezza e ordinamento della polizia locale).

### Capo III Ordinamento e mansioni

#### Art. 30 Ordinamento professionale

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.

### Capo IV Relazioni sindacali e contrattazione del Comparto unico

#### Art. 31 Relazioni sindacali

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.

#### Art. 32 Delegazione trattante pubblica di Comparto

1. È istituita, presso la regione, la delegazione trattante pubblica di Comparto con funzioni di rappresentanza, a livello regionale, in sede di contrattazione collettiva regionale delle amministrazioni del Comparto unico.

2. La Delegazione trattante pubblica di Comparto è costituita da tre componenti e nominata con decreto del presidente della regione. I componenti sono designati:

- a) una unità, con funzioni di presidente, dalla giunta regionale;
- b) una unità dal CAL;
- c) una unità dall'ANCI, sentita l'UNCEM.

3. I componenti della delegazione restano in carica quattro anni e possono essere riconfermati. Il presidente nomina un vice presidente, con funzioni vicarie in caso di assenza o impedimento, tra gli altri componenti.

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 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 i predetti organismi ovvero siano soggetti cui si applichino i contratti collettivi di Comparto negoziati dalla delegazione.

5. Ove sussistano situazioni di incompatibilità ai sensi del comma

4 con riferimento alla trattativa del contratto collettivo regionale di lavoro per l'area della dirigenza, la delegazione diviene organo monocratico nella sola figura del presidente con contestuale eventuale nomina di soggetto compatibile.

6. La delegazione trattante pubblica di Comparto opera nel rispetto delle direttive che la giunta regionale adotta d'intesa con CAL, ANCI e UNCEM; la stipula del contratto collettivo di Comparto e' autorizzata dalla giunta regionale, d'intesa con CAL, ANCI e UNCEM.

7. L'Ufficio unico fornisce alla delegazione trattante pubblica di Comparto il proprio supporto al fine di consentire alla stessa il pieno e corretto esercizio delle attivita' a essa attribuite. E' 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. La delegazione svolge le proprie attribuzioni in posizione di autonomia e risponde unicamente alla giunta regionale; puo' chiedere, altresì, per il tramite del proprio Presidente, agli uffici competenti tutte le informazioni necessarie all'espletamento della propria attivita'.

#### Art. 33

#### Rappresentativita' sindacale ai fini della contrattazione collettiva di Comparto

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 rappresentativita' non inferiore al 5 per cento, considerando a tale fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo e' 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 e' 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 rappresentativita' 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 modalita' di utilizzo e distribuzione dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali tra le organizzazioni sindacali aventi titolo sulla base della loro rappresentativita', e' demandata alla contrattazione collettiva, garantendo in ogni caso l'applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della liberta' e dignita' dei lavoratori, della liberta' sindacale e dell'attivita' 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 rappresentativita' 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 e' 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 modalita' 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 modalita' di rilevazione certe e obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie e' 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 rappresentativita' per l'area dirigenziale e' considerato il solo dato associativo.

#### Art. 34

##### Contrattazione collettiva

1. In conformita' 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 stabilita' e di analoghi strumenti di contenimento della spesa, previo parere del CAL, e sono previste a carico dei bilanci degli enti del Comparto.

#### Art. 35

##### Procedimento della contrattazione collettiva di Comparto

1. Il presidente della delegazione trattante pubblica di Comparto avvia l'attivita' 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 il CAL 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.

3. Il contratto collettivo di Comparto e' corredato da prospetti contenenti la quantificazione degli oneri, nonche' l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validita' contrattuale, e puo' 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 compatibilita' con gli strumenti di programmazione e di bilancio. La designazione degli esperti, finalizzata a fornire alla Corte dei conti elementi istruttori e valutazioni, e' 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 puo' essere sottoscritta definitivamente, ferma restando l'inefficacia delle clausole contrattuali non positivamente certificate.

#### Art. 36

##### Interpretazione autentica dei contratti collettivi di Comparto

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'art. 35, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

#### Art. 37

##### Contrattazione collettiva decentrata integrativa

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge nelle materie e con le modalita' definite, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 31, dalla contrattazione collettiva di Comparto; per i comuni che partecipano a una UTI, a decorrere dalla data di conferimento, in capo all'UTI medesima, della funzione di gestione del personale, la contrattazione e' unica e si svolge a livello territoriale, con le modalita' definite dalla medesima contrattazione collettiva di Comparto.

2. Le amministrazioni, una volta sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo trasmettono, in via telematica, all'Ufficio unico, entro cinque giorni dalla sottoscrizione il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria e illustrativa e con l'indicazione delle modalita' di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

## Capo V Valutazione della prestazione

#### Art. 38

##### Sistema di misurazione e valutazione della prestazione

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 modalita', i soggetti e le responsabilita' del processo di misurazione e valutazione della prestazione, le modalita' 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'attivita' 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) flessibilita' del sistema di programmazione e valutazione;

b) trasparenza e pubblicita' dei criteri e dei risultati;

c) regole di valutazione univoche e adattabili alle caratteristiche delle diverse figure professionali per assicurare omogeneita' e uniformita' 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'attivita' del valutato da parte del soggetto valutatore secondo le modalita' definite dalle singole amministrazioni.

#### Art. 39

#### Trasparenza della prestazione

1. Al fine di assicurare la qualita', la comprensibilita' e l'attendibilita' dei documenti di rappresentazione della prestazione e di garantire la massima trasparenza, le amministrazioni adottano, con le modalita' 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, nonche' 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 accessibilita' dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicita' e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione sulla base del sistema di valutazione gestibile anche mediante modalita' interattive finalizzate alla partecipazione dei cittadini.

#### Art. 40

#### Obiettivi

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.

#### Art. 41

##### Valutazione delle prestazioni del personale

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.

#### Art. 42

##### Organismo indipendente di valutazione

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. Nel caso dell'UTI l'organismo è unico per tutti i comuni aderenti alla medesima; nei comuni con popolazione fino a 15.000 abitanti e non aderenti a una UTI 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.

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'art. 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.

## Capo VI Disposizioni sull'autonomia funzionale e organizzativa del consiglio regionale

### Art. 43

Inserimento dell'art. 1-bis  
nella legge regionale n. 8/2000

1. Dopo l'art. 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'art. 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 fiduciarietà.».

#### Art. 44

##### Fabbisogno professionale

1. Ai fini di quanto previsto dall'art. 3, comma 1, la segreteria generale comunica i fabbisogni professionali del consiglio regionale come stabiliti dall'ufficio di presidenza del consiglio medesimo.

#### Art. 45

##### Conferimento degli incarichi dirigenziali

1. Gli incarichi dirigenziali consiliari sono conferiti dall'ufficio di presidenza del consiglio regionale.

2. Per il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui all'art. 11, la segreteria generale del consiglio regionale richiede all'Ufficio unico la predisposizione e pubblicazione di apposito interpello.

3. Per il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui all'art. 12, la segreteria generale del consiglio regionale richiede all'Ufficio unico l'avvio delle procedure selettive e comparative.

4. Le istanze presentate a seguito delle procedure di cui commi 2 e 3 sono trasmesse dall'Ufficio unico alla segreteria generale del consiglio regionale ai fini del conferimento dei relativi incarichi.

5. Il conferimento dell'incarico di segretario generale, di vice segretario generale e di capo di gabinetto del consiglio regionale può avvenire, in applicazione della disciplina prevista dagli atti di autoorganizzazione del consiglio regionale, anche senza ricorrere alla procedura di interpello di cui all'art. 11, comma 3.

#### Art. 46

##### Budget

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

#### Art. 47

##### Mobilità di Comparto

1. Per le finalità di cui all'art. 20, comma 1, lettera b), il consiglio regionale procede ai sensi dell'art. 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'art. 23, comma 1, è necessario il consenso della segreteria generale del consiglio regionale.

#### Art. 48

## Comando

1. Il consiglio regionale, su richiesta del segretario generale, puo' 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'art. 27, comma 1, il segretario generale puo' 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 e' subordinato all'assenso preventivo del segretario generale.

### Art. 49

#### Assegnazione e trasferimento di personale

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.

### Art. 50

#### Procedimenti disciplinari

1. I procedimenti disciplinari di cui all'art. 7 possono essere avviati anche su specifica segnalazione del segretario generale del consiglio regionale.

2. L'Ufficio unico, qualora avvii di sua iniziativa un procedimento disciplinare nei confronti dei dirigenti in servizio presso il consiglio regionale, ne da' comunicazione alla segreteria generale del consiglio medesimo.

### Art. 51

#### Formazione

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

2. Le determinazioni della giunta regionale di cui all'art. 9, comma 6, sono assunte, per quanto riguarda la dirigenza consiliare, d'intesa con l'ufficio di presidenza del consiglio regionale.

3. L'Ufficio unico, nell'esercizio dei propri compiti in materia di formazione di cui agli articoli 9 e 29, tiene conto delle indicazioni della segreteria generale del consiglio regionale per quanto attiene il personale del consiglio medesimo.

### Art. 52

#### Personale dei gruppi consiliari

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

## Titolo IV

### MODIFICHE E ABROGAZIONI DI LEGGI REGIONALI

### Art. 53

#### Modifiche a leggi regionali

1. All'art. 8 della legge regionale 31 agosto 1981, n. 53 (Stato giuridico e trattamento economico del personale della Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia) sono apportate le seguenti modifiche):

a) il primo, secondo, quarto e sesto comma sono abrogati;

b) al terzo comma le parole «unita' di cui al comma precedente» sono sostituite dalle seguenti: «strutture stabili di livello inferiore al servizio»; dopo le parole «e responsabilita'» sono aggiunte le seguenti: «, ivi compresi i casi di delega di funzioni, e i casi di sostituzione»; le parole «previo confronto» sono sostituite dalle seguenti: «previa informativa»;

c) al quinto comma le parole «delle unita' di cui al primo comma» sono sostituite dalle seguenti: «delle strutture stabili di livello inferiore al servizio».

2. Alla legge regionale 27 marzo 1996, n. 18 (Riforma dell'impiego regionale in attuazione dei principi fondamentali di riforma economico sociale desumibili dalla legge 23 ottobre 1992, n. 421) sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 2 dell'art. 3 le parole «previo confronto con le organizzazioni sindacali, nonche' nel rispetto» sono sostituite dalle seguenti: «previa informativa alle organizzazioni sindacali, nonche' nel rispetto della disciplina legislativa del sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale e»;

b) la lettera j) del comma 2 dell'art. 3 e' sostituita dalla seguente:

«j) la dotazione organica complessiva;»;

c) al comma 5 dell'art. 3 dopo le parole «nel rispetto» sono aggiunte le seguenti: «della disciplina legislativa del sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale, nonche'»;

d) il primo, secondo e quinto periodo del comma 4 dell'art. 47 sono soppressi;

e) il comma 4-bis dell'art. 47 e' sostituito dal seguente:

«4-bis. Gli incarichi di cui al comma 2, lettere a) e b), rivestono carattere di fiduciarita'.»;

f) il comma 6 dell'art. 47 e' soppresso.

3. All'art. 4 della legge regionale 13 agosto 2002, n. 20 (Disciplina del nuovo sistema di classificazione del personale della regione, nonche' ulteriori disposizioni in materia di personale), sono apportate le seguenti modifiche:

a) i commi 3, 4, 7 e 8 sono abrogati;

b) al comma 5 le parole «Ragioneria generale» sono sostituite dalle seguenti: «Direzione centrale competente in materia di bilancio»;

c) al comma 6 le parole «Ragioneria generale» sono sostituite dalle seguenti: «Direzione centrale competente in materia di bilancio»; le parole «il presidente della regione» sono sostituite dalle seguenti: «la giunta regionale».

4. Alla 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), sono apportate le seguenti modifiche:

a) le lettere b), c), d) ed e) del comma 1 dell'art. 5 sono abrogate;

b) la lettera b) del comma 1 dell'art. 7 e' abrogata.

5. Al comma 1 dell'art. 16 della legge regionale 10 novembre 2015, n. 26 (Disposizioni in materia di programmazione e contabilita' e altre disposizioni finanziarie urgenti), le parole «La giunta regionale, a seguito della periodica revisione dei fabbisogni professionali e della dotazione organica, puo'» sono sostituite dalle seguenti: «Le amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, a seguito della periodica revisione dei fabbisogni professionali e della dotazione organica, possono».

Art. 54  
Abrogazioni

1. Sono abrogate, in particolare, le seguenti disposizioni:

a) gli articoli 12, 13, 14, 15, 16, 17, 85, 99, 100, 101, 105-bis, 106-bis, 106-ter e 115 della legge regionale 5 agosto 1975, n. 48 (Stato giuridico e trattamento economico del personale della Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia);

b) la legge regionale 15 marzo 1976, n. 2 (Integrazione della legge regionale 5 agosto 1975, n. 48, concernente: «Stato giuridico e trattamento economico del personale della Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia»);

c) la legge regionale 23 marzo 1979, n. 10 (Disposizioni sul trattamento economico del personale della Regione Friuli-Venezia Giulia);

d) la legge regionale 23 marzo 1979, n. 11 (Modifiche alla legge regionale n. 10 del 23 marzo 1979, concernente «Disposizioni sul trattamento economico del personale della Regione Friuli-Venezia Giulia»);

e) la legge regionale 13 giugno 1980, n. 12 (Modificazioni all'ordinamento dell'amministrazione regionale);

f) gli articoli 2, 3 secondo, terzo, quarto e quinto comma, 4, 5, 10 commi 2 e 3, 11, 12, 13, 14, 21, 23, 25, 38, 39, 40, 41, 44, 45, 46, 48, 54, 67, 68, 69, 70, 72, 73, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 96, 97, 106, 107 e 108 della legge regionale 31 agosto 1981, n. 53 (Stato giuridico e trattamento economico del personale della Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia);

g) la legge regionale 14 aprile 1982, n. 28 (Modificazioni ed integrazioni alle leggi regionali 28 marzo 1968, n. 22 e 13 giugno 1980, n. 12, concernenti l'ordinamento dell'amministrazione regionale);

h) gli articoli 3, 4, 21, 22, 33, 34 e 42 della legge regionale 9 dicembre 1982, n. 81 (Modificazioni, integrazioni ed interpretazioni della legge regionale 31 agosto 1981, n. 53. Inquadramento del personale in posizione di comando ed assunto a contratto);

i) la legge regionale 14 dicembre 1982, n. 85 (Ulteriori modificazioni all'ordinamento dell'amministrazione regionale);

j) l'art. 1, primo comma, della legge regionale 24 gennaio 1983, n. 12 (Modificazioni, integrazioni ed interpretazioni della legge regionale 31 agosto 1981, n. 53. Inquadramento di personale in posizione di comando ed assunto a contratto);

k) gli articoli 7, 9 e 17 della legge regionale 14 giugno 1983, n. 54 (Modificazioni ed integrazioni alle disposizioni concernenti lo stato giuridico ed il trattamento economico del personale regionale);

l) la legge regionale 17 ottobre 1983, n. 77 (Modificazioni all'ordinamento dell'amministrazione regionale);

m) gli articoli 3, 5, 9, 10, 11 e 12 della legge regionale 19 ottobre 1984, n. 49 (Norme di revisione contrattuale dello stato giuridico e del trattamento economico del personale della Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia);

n) la legge regionale 14 dicembre 1984, n. 50 (Modificazioni all'ordinamento dell'amministrazione regionale);

o) la legge regionale 18 dicembre 1985, n. 51 (Modificazioni dell'ordinamento dell'amministrazione regionale);

p) la legge regionale 13 ottobre 1986, n. 40 (Modifica all'ordinamento dell'amministrazione regionale);

q) la legge regionale 29 agosto 1987, n. 28 (Modificazioni ed integrazioni alla disciplina dei concorsi interni);

r) gli articoli 2, 4, 5 e 29 della legge regionale 26 ottobre 1987, n. 33 (Norme di revisione contrattuale dello stato giuridico e del trattamento economico del personale della Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia);

s) gli articoli 251, 253 e 256 della legge regionale 1° marzo 1988, n. 7 (Ordinamento ed organizzazione del consiglio regionale, dell'amministrazione regionale e degli enti regionali);

t) gli articoli 1, 2, 3, 26 e 59 della legge regionale 11 giugno 1988, n. 44 (Modificazioni, integrazioni ed interpretazioni delle disposizioni concernenti lo stato giuridico ed il trattamento economico del personale regionale);

u) gli articoli 5, 6, 12, 14, 22, 25 e 26 della legge regionale 15 maggio 1989, n. 13 (Modificazioni, integrazioni ed interpretazioni delle disposizioni concernenti lo stato giuridico del personale regionale);

v) gli articoli 29, 30 e 32 della legge regionale 7 marzo 1990, n. 11 (Provvedimenti urgenti in materia di personale);

w) gli articoli 6 e 21 della legge regionale 12 settembre 1990, n. 47 (Provvedimenti urgenti in materia di organizzazione e organi collegiali);

x) gli articoli 9, 10, 11, 12, 13, 28, 29, 46, 47 e 53 della legge regionale 2 febbraio 1991, n. 8 (Norme di revisione contrattuale dello stato giuridico e del trattamento economico del personale della Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia);

y) la legge regionale 10 giugno 1991, n. 23 (Disciplina in materia di personale. Disposizioni modificative della legge regionale 12 febbraio 1990, n. 5 e della legge regionale 1° marzo 1988, n. 7. Determinazione per l'anno 1991 dei contingenti organici di cui all'art. 64, comma 2 della legge regionale 9 marzo 1988, n. 10);

z) l'art. 2 della legge regionale 28 ottobre 1991, n. 50 (Modificazioni alle leggi regionali 12 settembre 1990, n. 47 e 2 febbraio 1991, n. 8, concernenti gli organi collegiali dell'amministrazione regionale in materia di personale);

aa) gli articoli 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 24, 25 e 40 della legge regionale 21 maggio 1992, n. 17 (Provvedimenti in materia di personale);

bb) l'art. 20 della legge regionale 21 luglio 1992, n. 21 (Norme per il controllo e la vigilanza sulle unità sanitarie locali in attuazione della legge 30 dicembre 1991, n. 412 e altre disposizioni in materia sanitaria e concernenti lo stato giuridico del personale regionale);

cc) gli articoli 17, 34, 35, 36, 37, 41 e 42 della legge regionale 15 giugno 1993, n. 39 (Modificazioni ed integrazioni alla normativa regionale in materia di organizzazione e di personale);

dd) gli articoli 5, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 18.1, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 45, 48-bis, 50, 56, 57, 59, 61, 62, 63, 79, 80, 81, 82, 84 e 85 della legge regionale 27 marzo 1996, n. 18 (Riforma dell'impiego regionale in attuazione dei principi fondamentali di riforma economico sociale desumibili dalla legge 23 ottobre 1992, n. 421);

ee) l'art. 40 della legge regionale 19 agosto 1996, n. 31 (Disposizioni concernenti norme integrative, di modificazione e di proroga di termini di provvedimenti legislativi settoriali);

ff) gli articoli 11, 12 e 24 della legge regionale 26 agosto 1996, n. 35 (Norme in materia di personale regionale e di organizzazione degli uffici del consiglio regionale);

gg) l'art. 58 della legge regionale 19 dicembre 1996, n. 49 (Norme in materia di programmazione, contabilità e controllo del servizio sanitario regionale e disposizioni urgenti per l'integrazione socio-sanitaria);

hh) l'art. 2, comma 3, della legge regionale 5 settembre 1997, n. 29 (Disposizioni urgenti per il personale dell'area dirigenziale);

ii) gli articoli 1, 2, 3, 7 comma 2, 19, 23, 25, 26, 27, 38 e 48 della legge regionale 9 settembre 1997, n. 31 (Norme in materia di personale regionale e di organizzazione degli uffici dell'amministrazione regionale. Norme concernenti il personale e gli

amministratori degli enti locali);

jj) l'art. 72, comma 6, della legge regionale 14 gennaio 1998, n. 1 (Norme in materia di politica attiva del lavoro, collocamento e servizi all'impiego, nonche' norme in materia di formazione professionale e personale regionale);

kk) gli articoli 13, 15, 16 e 21 della legge regionale 13 settembre 1999, n. 26 (Disposizioni particolari per l'attuazione dei programmi Comunitari KONVER, Pesca, Obiettivo 2, INTERREG Italia-Slovenia e Italia-Austria. Integrazione dell'art. 3 della legge regionale n. 4/1999. Attuazione del regolamento (CE) . 2064/97 in materia di controlli. Modifiche alla legge regionale n. 7/1988 in materia di ordinamento ed organizzazione dell'amministrazione regionale e alla legge regionale n. 31/1997 in materia di personale della regione);

ll) gli articoli 5-bis, 6, 10, 12 e 16 della legge regionale 15 febbraio 2000, n. 1 (Disposizioni in materia di personale regionale e di organizzazione degli uffici regionali, di lavori pubblici, urbanistica, edilizia residenziale pubblica e risorse idriche, di previdenza, di finanza e di contabilita' regionale, di diritto allo studio, di pari opportunita' tra uomo e donna, di agricoltura, di commercio, di ricostruzione, di sanita', di disciplina delle nomine di competenza regionale in enti ed istituti pubblici e di riduzione del prezzo alla pompa delle benzine nel territorio regionale);

mm) l'art. 8, comma 11, della legge regionale 22 febbraio 2000, n. 2 (Legge finanziaria 2000);

nn) gli articoli 11; 12, commi 3 e 4 e 13, comma 3 della legge regionale 17 aprile 2000, n. 8 (Ordinamento ed organizzazione del consiglio regionale);

oo) l'art. 16, commi 7, 8, 9, 10 e 11 della legge regionale 3 luglio 2000, n. 13 Disposizioni (collegate alla legge finanziaria 2000);

pp) l'art. 2, comma 17, della legge regionale 30 marzo 2001, n. 10 (Disposizioni in materia di personale ed organizzazione degli uffici);

qq) l'art. 9, comma 79, della legge regionale 25 gennaio 2002, n. 3 (Legge finanziaria 2002);

rr) gli articoli 3; 6, comma 6; 7, comma 5; 8; 19 e 23 della legge regionale 27 marzo 2002, n. 10 (Disposizioni in materia di personale e organizzazione degli uffici);

ss) gli articoli 6, commi 1 e 12; 7, commi 2, 3, 4 e 5; 8, commi 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11 e 12; 9, commi 3, 4 e 6; 12 della legge regionale 13 agosto 2002, n. 20 (Disciplina del nuovo sistema di classificazione del personale della regione, nonche' ulteriori disposizioni in materia di personale);

tt) gli articoli 1, comma 1; e 2, commi 7, 8, 12 e 13 della legge regionale 30 dicembre 2002, n. 34 (Norme in materia di personale e modifiche alle leggi regionali n. 18/1996, n. 20/2002 e n. 24/2002);

uu) gli articoli 5, 15 e 22 della legge regionale 17 febbraio 2004, n. 4 (Riforma dell'ordinamento della dirigenza e della struttura operativa della Regione Friuli-Venezia Giulia. Modifiche alla legge regionale 1° marzo 1988, n. 7 e alla legge regionale 27 marzo 1996, n. 18. Norme concernenti le gestioni liquidatorie degli enti del servizio sanitario regionale e il commissario straordinario dell'ERSA);

vv) l'art. 11 della legge regionale 24 maggio 2004, n. 17 (Riordino normativo dell'anno 2004 per il settore degli affari istituzionali);

ww) gli articoli 5, comma 1, lettere b), c), d), e); 6, 7, comma 1, lettera b) e 15 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);

xx) la legge regionale 11 agosto 2005, n. 19 (Norme in materia di Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, nonche' di

accesso all'impiego regionale);

yy) l'art. 2 della legge regionale 27 novembre 2006, n. 23 (Disposizioni urgenti in materia di personale);

zz) l'art. 13, commi 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 43, 44 e 45, della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 24 (Legge finanziaria 2010);

aaa) gli articoli 6 e 8 della legge regionale 11 agosto 2010, n. 16 (Norme urgenti in materia di personale e di organizzazione, nonché in materia di passaggio al digitale terrestre);

bbb) l'art. 18 della legge regionale 21 ottobre 2010, n. 17 (Legge di manutenzione dell'ordinamento regionale 2010);

ccc) l'art. 14, commi 65 e 67, della legge regionale 29 dicembre 2010, n. 22 (Legge finanziaria 2011);

ddd) art. 12, comma 30, della legge regionale 11 agosto 2011, n. 11 (Assestamento del bilancio 2011);

eee) art. 12, comma 4, della legge regionale 31 dicembre 2012, n. 27 (Legge finanziaria 2013);

fff) l'art. 10 (Norme urgenti in materia di funzione pubblica), commi 1, 2, 2-bis, 5, 7, 14 e 16, della legge regionale 8 aprile 2013, n. 5;

ggg) l'art. 12, comma 29, della legge regionale 26 luglio 2013, n. 6 (Assestamento del bilancio 2013);

hhh) l'art. 4, commi 6 e 7, della legge regionale 26 giugno 2014, n. 12 (Misure urgenti per le autonomie locali);

iii) l'art. 18, commi 3, 4 e 5, della legge regionale 12 dicembre 2014, n. 26 (Riordino del sistema Regione-autonomie locali nel Friuli-Venezia Giulia. Ordinamento delle Unioni territoriali intercomunali e riallocazione di funzioni amministrative);

jjj) l'art. 30 della legge regionale 22 maggio 2015, n. 12 (Disciplina del consiglio delle autonomie locali del Friuli-Venezia Giulia, modifiche e integrazioni alla legge regionale n. 26/2014 in materia di riordino del sistema regione-autonomie locali e altre norme urgenti in materia di autonomie locali).

## Titolo V

### VALUTAZIONE DEGLI INTERVENTI, NORME FINALI E FINANZIARIE

#### Capo I

#### Valutazione degli interventi

##### Art. 55

##### Clausola valutativa

1. La giunta regionale presenta al consiglio regionale una relazione biennale che documenta lo stato di attuazione della presente legge e ne illustra gli effetti prodotti nell'anno precedente, con particolare riferimento:

a) alla verifica dello stato di realizzazione ed esecuzione delle finalita' indicate dall'art. 1, comma 2, e dei programmi e delle azioni poste in essere dall'amministrazione regionale;

b) alla misurazione e al monitoraggio del processo di riforma del sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale attraverso la rilevazione:

1) del numero di convenzioni stipulate dall'Ufficio unico con gli enti locali;

2) del numero di procedimenti seguiti dall'Ufficio unico in relazione alle attivita' di cui all'art. 18;

3) del numero dei posti dirigenziali coperti e vacanti con particolare riferimento alle sezioni speciali e del numero dei dirigenti in disponibilita' e dei casi di ricollocazione;

4) del numero e della tipologia delle iniziative formative e del

numero di dipendenti formati;

5) delle procedure di mobilita' nell'ambito del comparto e intercompartimentali;

c) ai risultati inerenti gli assetti contrattuali conseguenti alla riforma;

d) ai risultati della razionalizzazione degli apparati amministrativi, anche in termini di accrescimento della loro efficacia, efficienza ed economicita';

e) alle eventuali difficolta' e criticita' di attuazione della disciplina della presente legge.

2. La relazione prevista al comma 1 e gli eventuali atti consiliari che ne concludono l'esame sono pubblicati sul sito istituzionale del consiglio regionale.

## Capo II Norme finali e finanziarie

### Art. 56 Norme finali

1. Per quanto non previsto dalla presente legge trovano applicazione, in quanto compatibili, le disposizioni del decreto legislativo n. 165/2001 e del decreto legislativo n. 267/2000.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2017, tra le amministrazioni del Comparto unico rientra anche l'Agenzia regionale per la lingua friulana (Arlef), di cui all'art. 6, commi 66 e 67, della legge regionale 26 febbraio 2001, n. 4 (Legge finanziaria 2001); a decorrere da tale data al personale dell'agenzia si applica la disciplina contrattuale prevista per il personale degli enti locali del Comparto unico.

3. Il ruolo di cui all'art. 2 e' operativo dal 1° giugno 2017.

4. In relazione al disposto di cui al comma 3, sono considerati, per le finalita' di cui all'art. 2, comma 3, i dirigenti in servizio alla data di entrata in vigore della presente legge.

5. Per il personale dirigente, o equiparato, della regione cui si applica il contratto di lavoro dei dirigenti d'azienda industriale, ai sensi dell'art. 3 della legge regionale 27 aprile 1972, n. 22 (Istituzione di un sistema informativo elettronico di interesse regionale ed intervento a favore del centro di calcolo dell'Universita' di Trieste), o il contratto nazionale di lavoro giornalistico, ai sensi dell'art. 42 della legge regionale n. 53/1981, sono istituite due sezioni speciali, a esaurimento, del ruolo ai sensi dell'art. 2, comma 1. I dirigenti, o equiparati, di cui al primo periodo, in servizio alla data di entrata in vigore della presente legge, sono inseriti nella rispettiva sezione speciale; ai medesimi possono essere conferiti incarichi esclusivamente presso la regione e continuano ad applicarsi le discipline giuridiche ed economiche del rapporto di lavoro previste dai contratti collettivi di lavoro di riferimento e dalla normativa regionale.

6. Nell'ambito delle procedure concorsuali di cui all'art. 8, va valorizzato, quale titolo valutabile, lo svolgimento presso enti locali del Comparto unico di incarichi ai sensi dell'art. 110 del decreto legislativo n. 267/2000.

7. Le amministrazioni del Comparto unico provvedono, entro il 31 gennaio 2017, alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, riferite al personale dirigenziale, mediante riordino delle relative competenze, in un'ottica di razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratiche a seguito di:

a) accorpamento di uffici e introduzione di parametri di virtuosita' nel rapporto fra personale assegnato e numero di

dirigenti derivante anche dall'analisi dei compiti istituzionali e delle fondamentali competenze che individuano le missioni della singola amministrazione con l'obiettivo della riduzione dell'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico, soprattutto laddove vi sia il trasferimento di funzioni ad altre amministrazioni/UTI;

b) eventuali nuovi processi attribuiti all'amministrazione anche con riferimento alle UTI.

8. L'individuazione delle competenze delle posizioni dirigenziali che, a seguito della ricognizione di cui al comma 7, restano vacanti e' utilizzata per definire il fabbisogno occupazionale del ruolo secondo quanto previsto dal comma 1 dell'art. 3.

9. Entro il 31 gennaio 2017 le amministrazioni del Comparto unico, sono tenute a trasmettere alla regione i dati essenziali di cui all'art. 4, comma 2, da inserire nel ruolo.

10. L'Ufficio unico del sistema integrato di Comparto di cui all'art. 17 e' operativo dal 1° marzo 2017.

11. Restano confermate le discipline per il conferimento, presso le amministrazioni del Comparto unico, degli incarichi di capo di gabinetto e portavoce.

12. I componenti degli organismi di cui agli articoli 5, 32 e 42 non possono essere scelti tra soggetti che siano stati collocati in quiescenza.

13. Nell'ipotesi di disciplina contrattuale dell'area quadri deve, in ogni caso, essere rispettato il principio inderogabile d'invarianza della spesa rispetto al finanziamento delle posizioni organizzative e delle posizioni di alta professionalita' complessivamente considerate all'atto dell'entrata in vigore della predetta disciplina negoziale.

14. In sede di contrattazione collettiva vanno adeguatamente valutate, con definizione di opportune soluzioni di competenza della contrattazione stessa, le problematiche connesse alle peculiari funzioni svolte dal personale operante presso la Protezione civile della regione. In ogni caso il direttore centrale della Protezione civile della regione puo', in caso di emergenze e calamita' o, comunque, di attivita' particolari da svolgere al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, autorizzare, con proprio decreto e a valere sulle risorse a disposizione della protezione civile medesima, l'effettuazione di lavoro straordinario anche in deroga ai limiti temporali e di budget.

15. Ai fini della definizione degli incrementi retributivi riferiti al triennio contrattuale del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale 2016-2018, si fa riferimento, per la determinazione dei valori economici da destinare, al tasso inflattivo annuale calcolato sulla base dell'Indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri dell'Unione europea (IPCA) elaborato dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT). Il tasso inflattivo adottato in sede di rinnovo contrattuale opera, quale base di calcolo, sul monte salari annuo rilevato al 31 dicembre dell'esercizio precedente. Per quanto riguarda la regione, restano confermati gli stanziamenti di risorse per il triennio contrattuale 2016-2018 gia' operati con la legge regionale 11 agosto 2016, n. 14.

16. L'amministrazione regionale e' autorizzata ad assegnare agli enti locali un fondo da concedere ed erogare entro il 30 settembre di ciascun anno per la copertura degli oneri che gli enti locali medesimi sostengono per la concessione ai dipendenti dell'aspettativa sindacale retribuita in misura pari agli oneri preventivati nell'anno di competenza e dichiarati con le modalita' di cui al comma 17; in caso di insufficienza del fondo l'erogazione spettante e' ridotta in misura proporzionale.

17. Per la finalita' prevista dal comma 16, gli enti locali presentano all'Ufficio unico, entro il 30 giugno di ciascun anno,

domanda indicante il personale in aspettativa sindacale retribuita e gli oneri preventivati per il trattamento economico dell'intero anno; qualora nel corso dell'anno vi siano variazioni dei beneficiari, gli enti nuovi beneficiari presentano la domanda all'Ufficio unico entro quindici giorni dall'attivazione dell'aspettativa, per la copertura degli oneri limitatamente al periodo residuo nell'anno di riferimento. Gli enti locali beneficiari del riparto di cui al comma 16 rendicontano l'assegnazione ricevuta presentando, entro il 31 marzo di ciascun anno, la dichiarazione del responsabile del servizio attestante gli oneri effettivamente sostenuti nell'anno di competenza per il personale in aspettativa sindacale retribuita. Non si applica la disposizione di cui all'art. 56, comma 2-bis, della legge regionale 20 marzo 2000, n. 7 (Testo unico delle norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso).

18. Gli oneri derivanti dall'applicazione dei commi 16 e 17 sono definiti nel quadro delle leggi di stabilita' a valere sulla quota annuale spettante agli enti locali e su altre quote del bilancio regionale.

19. La regione, le UTI e i comuni partecipanti alle medesime possono procedere, per gli anni 2017 e 2018, ad assunzioni, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di personale non dirigente nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente; ai fini del calcolo del limite di spesa per le UTI e i comuni, il budget, definito a livello di UTI, tiene conto delle disponibilita' assunzionali dell'UTI medesima e dei comuni che partecipano all'UTI.

20. Per i comuni che non partecipano alle UTI, la percentuale di cui al comma 19 e' fissata al 50 per cento, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'art. 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo n. 267/2000.

21. Al fine di razionalizzare l'utilizzo delle risorse umane in relazione all'accorpamento delle strutture organizzative e all'omogeneizzazione della qualita' dei servizi, con l'obiettivo di riduzione della spesa complessiva e quindi nel rispetto dei vincoli previsti dal patto di stabilita' vigente per gli enti del Comparto unico, le UTI e i comuni rideterminano le dotazioni organiche del personale entro il 30 giugno 2017.

22. Il 50 per cento delle posizioni che risultano vacanti al termine del processo di rideterminazione di cui al comma 21, anche considerate in modo complessivo rispetto ai profili professionali, possono essere coperte in un'unica soluzione attraverso un corso concorso riservato ai dipendenti degli enti interessati da concludersi entro un anno dalla rideterminazione della dotazione organica. Non sono ammesse graduatorie di idoneita' sia per la selezione di accesso al corso concorso sia per il corso concorso medesimo.

23. Alla disciplina di cui ai commi 21 e 22 si applica l'art. 19, comma 4.

24. E' prevista la possibilita', per i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso la competente struttura per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali Friuli-Venezia Giulia, di presentare, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, domanda di mobilita' intercompartimentale presso la regione, fermo restando il rispetto dei limiti assunzionali previsti dalla vigente normativa.

25. Il personale dipendente a tempo indeterminato, dirigente sindacale, delle amministrazioni del Comparto unico che, per effetto della legge regionale n. 26/2014, e' interessato da procedimenti di mobilita' non volontaria a seguito del trasferimento delle funzioni

all'amministrazione della Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia e che, al momento del trasferimento, risulta già collocato in posizione di distacco sindacale retribuito e/o di aspettativa sindacale non retribuita ai sensi e per gli effetti dell'accordo quadro sulle modalità di utilizzo di distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali riferite al personale non dirigente degli enti locali del Comparto unico della Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia, sottoscritto in data 13 febbraio 2006, oppure in posizione di aspettativa sindacale non retribuita ai sensi dell'art. 31 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), fruita anche simultaneamente e in modo parziale assieme ad altri istituti previsti dal citato accordo quadro, continua a fruire senza soluzione di continuità del distacco sindacale retribuito e/o dell'aspettativa non retribuita sino alla scadenza del mandato sindacale come regolato dalle organizzazioni sindacali di appartenenza.

26. Il comma 25 si applica anche al personale già trasferito all'amministrazione regionale ai sensi della legge regionale n. 26/2014, e successive modifiche e integrazioni.

27. Le disposizioni di cui ai commi 25 e 26, che non comportano oneri aggiuntivi per il sistema Comparto unico, rimangono in essere fino alla sottoscrizione del nuovo accordo quadro sulle libertà sindacali del sistema Comparto unico, per la cui definizione la delegazione trattante convocherà, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, le organizzazioni sindacali rappresentative del Comparto unico.

#### Art. 57

##### Norme transitorie

1. Sino alla sottoscrizione del primo contratto collettivo regionale di Comparto per l'area della dirigenza e successivo all'istituzione del ruolo, i dirigenti con contratto apicale delle singole amministrazioni sono oggetti alla disciplina giuridica ed economica vigente al 31 maggio 2017 fino alla naturale scadenza dell'incarico in essere, salvi i casi di revoca anticipata; sino a tale momento continua, altresì, ad applicarsi la disciplina del trattamento economico spettante, presso la regione, al sostituto del dirigente apicale in caso di vacanza dell'incarico ovvero di assenza continuativa superiore a sessanta giorni nel corso dell'anno.

2. Sino alla sottoscrizione del primo contratto collettivo di Comparto per l'area della dirigenza, al rapporto di lavoro dei segretari inseriti nel ruolo ai sensi dell'art. 2 e dei commi 4 e 5 continua ad applicarsi il contratto collettivo nazionale dei segretari comunali e provinciali vigente.

3. In relazione alle disposizioni di cui al titolo II, gli incarichi dirigenziali conferiti dalle amministrazioni del Comparto unico, in essere al 31 maggio 2017, ivi compresi quelli di direttore dell'UTI di cui all'art. 18 della legge regionale n. 26/2014, continuano sino alla loro naturale scadenza salvo il caso di revoca anticipata.

4. In sede di prima applicazione sono, altresì, inseriti nel ruolo di cui all'art. 2, con le medesime modalità ivi previste, i segretari comunali di fascia C iscritti alla sezione regionale dell'albo di cui all'art. 9 del decreto del Presidente della Repubblica n. 465/1997 che, alla data di entrata in vigore della presente legge, siano titolari di sede nel territorio regionale da almeno due anni.

5. Negli enti del Comparto in cui, al 31 maggio 2017, le funzioni di cui all'art. 11, comma 1, lettera b), punto 4, della legge n. 124/2015 vengono garantite con personale iscritto all'albo nazionale dei segretari comunali e provinciali di cui all'art. 98 del testo unico del decreto legislativo n. 267/2000 nella fascia professionale C e titolare di sede in territorio regionale da meno di due anni, alla data di entrata in vigore della presente legge, continuano a essere svolte da tale personale per un periodo non superiore a tre anni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo adottato in attuazione alla delega contenuta nella legge n. 124/2015. Detto personale, alla maturazione del biennio, puo' essere inserito nel ruolo di cui all'art. 2, a domanda da presentarsi entro sessanta giorni dalla maturazione, mediante mobilita' intercompartimentale ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, comma 5.

6. Nei medesimi enti di cui al comma 5 le funzioni di cui all'art. 11, comma 1, lettera b), punto 4, della legge n. 124/2015 possono, altresì, essere garantite con personale iscritto all'albo nazionale dei segretari comunali e provinciali e assegnato all'albo dei segretari del Friuli-Venezia Giulia a seguito di superamento dei corsi concorsi indetti dall'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali, nella fascia C, qualora nominato dai sindaci entro il 31 maggio 2017. Detto personale, alla maturazione del biennio di servizio, puo' essere inserito nel ruolo di cui all'art. 2, a domanda da presentarsi entro sessanta giorni dalla maturazione del requisito mediante mobilita' intercompartimentale ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, comma 5.

7. I segretari che non optano per l'inserimento nel ruolo ai sensi dell'art. 2 e dei commi 4 e 5, continuano a rivestire l'incarico sino alla scadenza naturale del medesimo ovvero sino alla definizione della disciplina nazionale in materia in attuazione della legge n. 124/2015.

8. Sino alla data di entrata in vigore del regolamento di cui all'art. 26, comma 6, continua a trovare applicazione la disciplina legislativa e regolamentare prevista in materia di assunzioni, alla data del 31 maggio 2017, dagli ordinamenti delle amministrazioni del Comparto unico. Per esigenze di funzionalita' e nel rispetto del principio di economicita', sino all'indizione del primo concorso per l'accesso alla dirigenza con professionalita' tecniche ai sensi dell'art. 8, e comunque non oltre il 30 giugno 2018, l'assunzione di personale nella qualifica di dirigente con dette professionalita' puo' avvenire mediante utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi banditi da amministrazioni del Comparto unico, in corso di validita' alla data del 1° giugno 2017. La vigenza delle graduatorie di pubblici concorsi per assunzioni di personale non dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato approvate dalle amministrazioni del Comparto unico successivamente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101 (Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni), convertito, con modificazioni, dalla legge n. 125/2013, in corso di validita' alla data di entrata in vigore della presente legge, e' prorogata, alle relative scadenze, di un anno.

9. In relazione al disposto di cui all'art. 27 e fermo restando quanto previsto al comma 5 dell'articolo medesimo, il personale collocato in posizione di comando presso la regione, alla data del 31 maggio 2017, in deroga ai limiti temporali sulla base della disciplina normativa vigente alla data medesima, puo' permanere in detta posizione sino alla scadenza del comando medesimo.

10. Sino alla definizione, in sede di contrattazione collettiva regionale, dell'assetto dell'ordinamento del personale del Comparto unico ai sensi dell'art. 30, continua a trovare applicazione quello

previsto dalla disciplina normativa e contrattuale vigente alla data del 31 maggio 2017.

11. La delegazione trattante pubblica di Comparto di cui all'art. 32 e' nominata entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge; sino a detta nomina continua a operare la delegazione in carica alla data di entrata in vigore della presente legge fatta salva la verifica in ordine alle forme di incompatibilita' e inconfiribilita' di cui al medesimo art. 32 e all'art. 56, comma 12.

12. La disciplina di cui all'art. 42 inizia ad applicarsi a partire dalla nomina degli organismi indipendenti di valutazione successivi a quelli in carica, nelle singole amministrazioni, alla data di entrata in vigore della presente legge, che continuano a operare sino alla scadenza naturale fatta salva la verifica in ordine alle forme di incompatibilita' e inconfiribilita' di cui al medesimo art. 42 e all'art. 56, comma 12. La giunta regionale nomina, ai sensi dell'art. 42, l'organismo indipendente di valutazione dell'amministrazione regionale entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge; sino a detta nomina continua a operare l'organismo in carica alla data di entrata in vigore della presente legge, fatta salva la verifica in ordine alle forme di incompatibilita' e inconfiribilita' di cui al medesimo art. 42 e all'art. 56, comma 12. Per l'organismo indipendente di valutazione del consiglio regionale in carica alla data di entrata in vigore della presente legge, si applica la disciplina transitoria di cui al primo periodo.

13. Nelle more delle determinazioni da assumersi in sede di contrattazione collettiva, al personale regionale impiegato, in giornate festive, nello svolgimento delle attivita' correlate a consultazioni elettorali e referendarie, si applica la disciplina prevista, per il personale degli enti locali del Comparto unico, dall'art. 56 del contratto collettivo regionale di lavoro relativo al personale non dirigente degli enti locali biennio economico 2000-2001 e quadriennio giuridico 1998-2001.

#### Art. 58

##### Norme finanziarie e contabili

1. Per le finalita' di cui all'art. 5, comma 3, e' autorizzata la spesa di 40.000 euro per l'anno 2017 a valere sulla missione n. 1 (Servizi istituzionali, generali e di gestione) - programma n. 11 (Altri servizi generali) - titolo n. 1 (Spese correnti) dello stato di previsione della spesa del bilancio per gli anni 2016-2018.

2. Agli oneri derivanti dal disposto di cui al comma 1 si provvede mediante storno di pari importo per l'anno 2017 dalla missione n. 1 (Servizi istituzionali, generali e di gestione) - programma n. 10 (Risorse umane) - titolo n. 1 (Spese correnti) dello stato di previsione della spesa del bilancio per gli anni 2016-2018.

3. Per le finalita' previste dall'art. 57, comma 13, e' autorizzata la spesa complessiva di 26.578,60 euro per l'anno 2016 a valere sulle seguenti missioni, programmi e titoli dello stato di previsione della spesa del bilancio per gli anni 2016-2018:

a) missione n. 1 (Servizi istituzionali, generali e di gestione) e sul programma n. 4 (Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali) - titolo n. 1 (Spese correnti) per 1.700 euro per l'anno 2016;

b) missione n. 1 (Servizi istituzionali, generali e di gestione) e sul programma n. 10 (Risorse umane) - titolo n. 1 (Spese correnti) per 24.878,60 euro per l'anno 2016.

4. In relazione al disposto di cui all'art. 57, comma 13 e al comma 3 del presente articolo con riferimento alle ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali, e' iscritto lo stanziamento

complessivo di 7.143,40 euro per l'anno 2016 rispettivamente sul titolo n. 9 (Entrate per conto terzi e partite di giro) e sulla tipologia n. 100 (Entrate per partite di giro) dello stato di previsione dell'entrata del bilancio per gli anni 2016-2018 e sulla missione n. 99 (Servizi per conto terzi) e sul programma n. 1 (Servizi per conto terzi e partite di giro) - titolo n. 7 (Uscite per conto terzi e partite di giro) dello stato di previsione della spesa del bilancio per gli anni 2016-2018.

5. All'onere derivante dal disposto di cui al comma 3, lettera a) si provvede mediante storno di pari importo per l'anno 2016 dalla missione n. 1 (Servizi istituzionali, generali e di gestione) e sul programma n. 10 (Risorse umane) - titolo n. 1 (Spese correnti) dello stato di previsione della spesa del bilancio per gli anni 2016-2018.

6. All'onere derivante dal disposto di cui al comma 3, lettera b) si provvede mediante rimodulazione di pari importo per l'anno 2016 all'interno della missione n. 1 (Servizi istituzionali, generali e di gestione) - programma n. 10 (Risorse umane) - titolo n. 1 (Spese correnti) dello stato di previsione della spesa del bilancio per gli anni 2016-2018.

7. Ai sensi dell'art. 73 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 (Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42), e' riconosciuta la legittimita' dei debiti fuori bilancio di cui alla tabella A allegata alla presente legge.

8. Per le finalita' di cui al comma 7 e' autorizzata la spesa complessiva di 84.710,50 euro per l'anno 2016 a valere sulle seguenti missioni, programmi e titoli dello stato di previsione della spesa del bilancio per gli anni 2016-2018 per gli importi corrispondentemente indicati:

a) missione n. 1 (Servizi istituzionali, generali e di gestione) - programma n. 10 (Risorse umane) - titolo n. 1 (Spese correnti) per 82.942,83 euro;

b) missione n. 5 (Tutela e valorizzazione dei beni e delle attivita' culturali) - programma n. 2 (Attivita' culturali e interventi diversi nel settore culturale) - titolo n. 1 (Spese correnti) per 753,27 euro;

c) missione n. 19 (Relazioni internazionali) - programma n. 2 (Cooperazione territoriale) - titolo n. 1 (Spese correnti) per 1.014,40 euro.

9. Agli oneri derivanti dal disposto di cui al comma 8, lettera a), si provvede mediante rimodulazione all'interno della missione n. 1 (Servizi istituzionali, generali e di gestione) - programma n. 10 (Risorse umane) - titolo n. 1 (Spese correnti) dello stato di previsione della spesa del bilancio per gli anni 2016-2018.

10. Alla spesa derivante dal disposto di cui al comma 8, lettera b), si provvede a valere sullo stanziamento gia' iscritto alla missione n. 5 (Tutela e valorizzazione dei beni e delle attivita' culturali) - programma n. 2 (Attivita' culturali e interventi diversi nel settore culturale) - titolo n. 1 (Spese correnti) dello stato di previsione della spesa del bilancio per gli anni 2016-2018 sulle risorse assegnate dallo Stato e dalla Unione europea per il progetto comunitario «Policies for cultural creative industries: the hub for innovative regional development - CRE:HUB» ai sensi del regolamento (UE) n. 1301/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013.

11. Agli oneri derivanti dal disposto di cui al comma 8, lettera c), si fa fronte con l'entrata di 152,16 euro assegnata dallo Stato per le finalita' di cui all'art. 1 del regolamento (UE) n. 1299/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 dicembre 2013 recante disposizioni specifiche per il sostegno del Fondo europeo di sviluppo regionale all'obiettivo di cooperazione territoriale europea - a

titolo del programma Interreg Italia-Slovenia 2014-2016 - che viene iscritta al titolo n. 2 (Trasferimenti correnti), tipologia n. 101 (Trasferimenti correnti da amministrazioni pubbliche) dello stato di previsione dell'entrata del bilancio per gli anni 2016-2018 e con l'entrata di 862,24 euro assegnata dalla Comunita' europea per le medesime finalita' che viene iscritta al titolo n. 2 (Trasferimenti correnti), tipologia n. 105 (Trasferimenti correnti dall'Unione europea e dal Resto del Mondo) dello stato di previsione dell'entrata del bilancio per gli anni 2016-2018.

Art. 59  
Entrata in vigore

1. La presente legge entra in vigore il giorno della sua pubblicazione nel Bollettino ufficiale della regione e ha effetto dal 1° giugno 2017 a eccezione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2, 4, 17, 18, 32, 42, 56, 57 e 58 che hanno effetto dalla data di entrata in vigore.

La presente legge regionale sara' pubblicata nel Bollettino ufficiale della regione. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della regione.

Trieste, 9 dicembre 2016

SERRACCHIANI