REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA
CONSIGLIO REGIONALE
SEGRETERIA GENERALE

RELAZIONE SULLA PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA DEL CONSIGLIO REGIONALE

ANNO 2024

Approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 195 del 22 luglio 2025

La **Relazione sulla prestazione**, prevista dall'articolo 39, comma 1, lettera b) della legge regionale n. 18/2016 (in analogia a quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 150/2009), costituisce lo strumento di chiusura del ciclo di gestione della *performance*, attraverso il quale vengono illustrati ai cittadini, nonché a tutti gli ulteriori *stakeholder* interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente in termini di prestazione organizzativa.

In particolare, la Relazione evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse impegnate, rilevando gli eventuali scostamenti e un'analisi sui risultati della valutazione del personale (distinti tra dirigenti e personale non dirigenziale).

Il presente documento, dopo l'approvazione da parte dell'Ufficio di Presidenza, è sottoposto alla validazione dell'Organismo indipendente di valutazione del Consiglio regionale e quindi pubblicato sul sito *web* istituzionale del Consiglio, nell'apposita voce "*Performance*" della sezione "Amministrazione trasparente".

SOMMARIO

Il Consiglio regionale in breve: funzioni e struttura 3

Organigramma 5

Il personale dipendente del Consiglio regionale 6

Attuazione e sviluppo del lavoro agile nel 2024 11

Performance organizzativa: obiettivi di valore pubblico 13

Performance individuale: valutazioni del personale e premialità 14

Valutazioni complessive 2024 del personale non dirigenziale del CR 23

IL CONSIGLIO REGIONALE IN BREVE: FUNZIONI E STRUTTURA

Palazzo del Consiglio regionale sito in Piazza Oberdan 6, Trieste

Secondo quanto stabilito dall'articolo 121 della Costituzione e dall'articolo 24 dello Statuto speciale della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia (legge costituzionale n. 1/1963), il Consiglio regionale, quale massimo organo rappresentativo della comunità regionale, esercita le potestà legislative attribuite alla Regione e le altre funzioni conferitegli dalla Costituzione, dallo Statuto speciale e dalle leggi dello Stato.

In particolare, il Consiglio può presentare proposte di legge alle Camere, approva con legge il bilancio di previsione, l'assestamento e il conto consuntivo della Regione, concorre alla determinazione dell'indirizzo politico regionale ed esplica le funzioni di controllo sull'attività della Giunta; esercita altresì la funzione di controllo sull'attuazione delle leggi e di valutazione degli effetti delle politiche regionali.

L'articolo 5 della legge regionale n. 17/2007 ("Determinazione della forma di governo della Regione Friuli Venezia Giulia e del sistema elettorale regionale, ai sensi dell'articolo 12 dello Statuto di autonomia", ovvero la c.d. "legge statutaria") sancisce l'autonomia di bilancio, contabile, funzionale e organizzativa del Consiglio regionale; prevede, inoltre, che il bilancio della Regione assicuri al Consiglio le dotazioni necessarie all'adeguato esercizio delle sue funzioni con particolare riferimento alle attività di studio, ricerca e informazione. Al fine di attuare la suddetta disposizione, nel novembre 2022 è entrata in vigore la legge regionale 22/2022 che disciplina l'autonomia organizzativa del Consiglio regionale, confermando comunque che il personale assegnato agli uffici consiliari appartiene al ruolo unico del personale regionale.

Il Consiglio regionale è eletto a suffragio universale diretto, uguale e segreto. La sua composizione è determinata dall'articolo 13 dello Statuto speciale, il quale prevede che il numero dei Consiglieri regionali sia individuato in rapporto alla popolazione residente, ovvero di uno ogni 25.000 abitanti o frazioni superiori a 10.000, individuata quale base idonea della popolazione a cui agganciare il rapporto numerico quella desunta dai dati ufficiali dell'ultima rilevazione ISTAT della popolazione residente annuale antecedente il decreto di convocazione dei comizi elettorali. Nella XIII legislatura i Consiglieri regionali sono 48, compreso il Presidente della Regione.

La sede istituzionale del Consiglio regionale è a Trieste, in piazza Oberdan n. 6 e il suo sito *web* è www.consiglio.regione.fvg.it.

Presso il Consiglio regionale hanno sede l'Osservatorio regionale antimafia e alcuni organismi di garanzia (il Comitato regionale per le comunicazioni – Co.Re.Com., la Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna, il Garante regionale dei diritti della persona e il Difensore civico regionale), istituiti con legge regionale e dotati di autonomia e indipendenza, che svolgono le loro funzioni nell'interesse dei cittadini e della collettività regionale e forniscono consulenza sia alla Giunta che al Consiglio regionale; proprio la loro collocazione presso il Consiglio regionale quale organo rappresentativo di tutti i cittadini (essendo composto da esponenti sia della maggioranza che delle opposizioni) ne garantisce maggiormente l'autonomia e il ruolo di garanzia.

Per le esigenze di funzionamento sul territorio regionale del Co.Re.Com. FVG e del Garante regionale per i diritti della persona, il Consiglio regionale dispone di sedi distaccate a Gorizia, Pordenone e Udine. Inoltre, per lo svolgimento del proprio mandato, nell'ambito della propria circoscrizione elettorale, ai Consiglieri regionali sono messi a disposizione uffici della Regione dislocati presso le varie sedi territoriali.

La struttura amministrativa consiliare del Friuli Venezia Giulia è la Segreteria generale del Consiglio regionale, la cui attività è diretta e coordinata dal Segretario generale. Essa svolge funzioni consultive e di assistenza all'attività dell'Assemblea, degli organi consiliari ed ai singoli Consiglieri; assicura supporto all'attività degli Organi di garanzia; cura altresì i rapporti esterni necessari all'assolvimento delle proprie attribuzioni, nonché l'attività di informazione ai cittadini e di comunicazione istituzionale.

La Segreteria generale è articolata in Servizi, unità organizzative di livello direzionale preposte all'assolvimento di compiti omogenei e continuativi, dotate di piena autonomia gestionale e organizzativa nell'ambito delle direttive formulate dal Segretario generale.

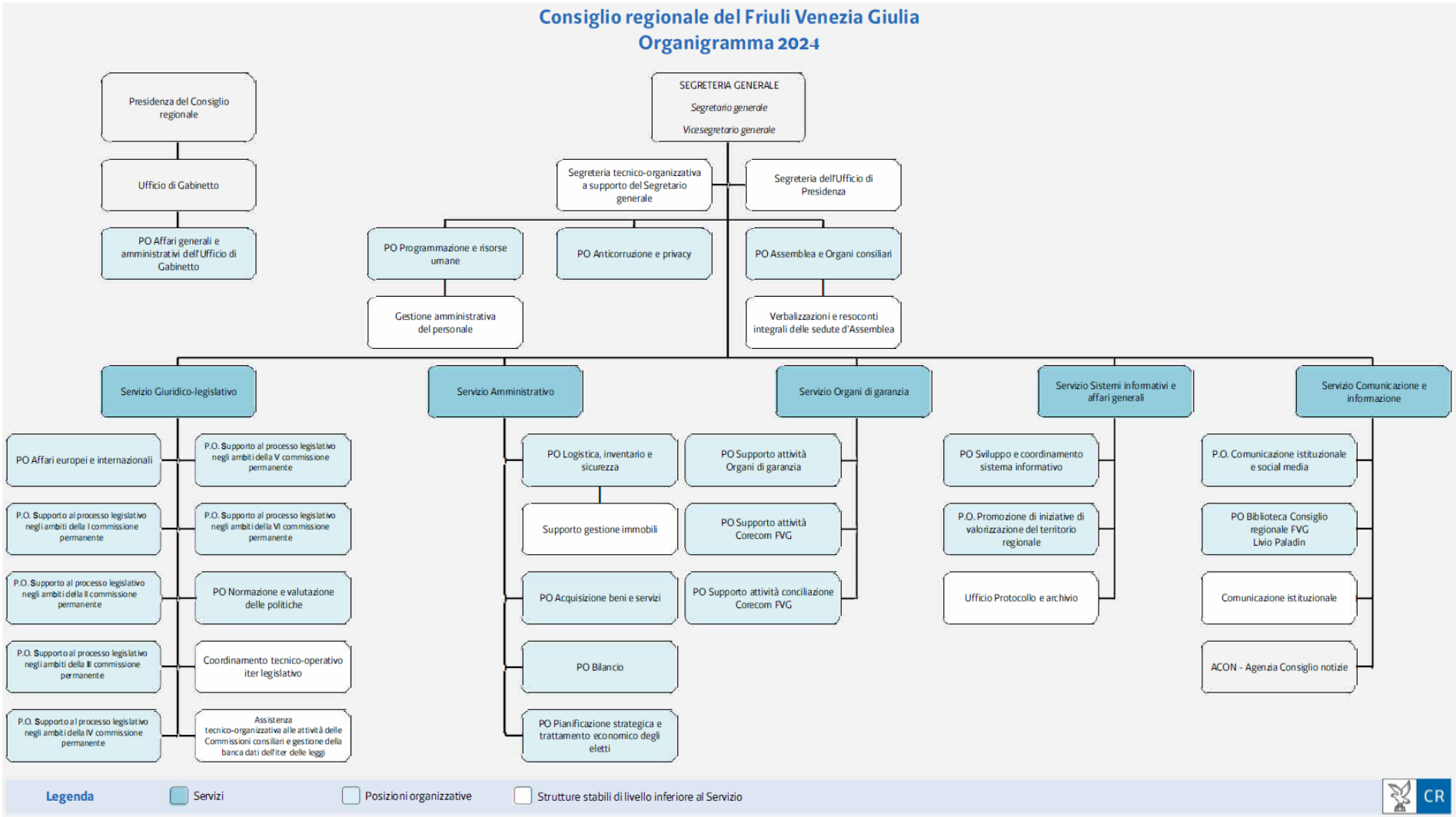
Ulteriori unità organizzative di livello non direzionale, istituite nell'ambito di un Servizio o della Segreteria generale, sono le Posizioni organizzative (preposte all'assolvimento di compiti specifici di particolare complessità e dotate di elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa) e le Strutture stabili di livello inferiore al Servizio (preposte all'assolvimento di compiti specifici di carattere continuativo, ricorrente o ripetitivo).

Inoltre, al di fuori della Segreteria generale e alle dirette dipendenze del Presidente del Consiglio regionale è posto l'Ufficio di Gabinetto (a cui è preposto il Capo di Gabinetto).

Con la XIII legislatura, per la prima volta, il Presidente del Consiglio si è avvalso della facoltà, prevista dall'articolo 13 del Regolamento di organizzazione, di dotarsi di un suo Portavoce che, su sua designazione nominativa, è stato nominato dall'Ufficio di Presidenza con delibera n. 25 del 6 luglio 2023 e ha preso servizio a decorrere dal 1° settembre 2023.

L'agenzia di informazione del Consiglio regionale (Agenzia Consiglio Notizie - ACON) opera nell'ambito del Servizio comunicazione e informazione, esplica la sua attività alle dipendenze funzionali del Presidente del Consiglio regionale in qualità di editore ed è soggetta al coordinamento e al controllo tecnico del Direttore responsabile di ACON.

ORGANIGRAMMA



IL PERSONALE DIPENDENTE DEL CONSIGLIO REGIONALE

SEGRETARIO GENERALE:

Stefano Patriarca – incarico conferito con deliberazione dell'ufficio di Presidenza n. 24 del 6 luglio 2023

VICE SEGRETARIO GENERALE:

Francesco Forte – incarico conferito con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 95 del 24 aprile 2024; a tale incarico sono connessi anche quello di Direttore del Servizio comunicazione e informazione e di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

CAPO UFFICIO DI GABINETTO:

Fanny Codarin – incarico conferito con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 26 del 6 luglio 2023

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE:

Mario Giamporcaro (Presidente), Eliana De Martiis, Chiara Pollina - incarico conferito con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 80 del 31 gennaio 2024

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2024

(escluso personale di Gruppi e Segreterie politiche, personale in comando/aspettativa e personale somministrato)

DIRIGENTI	7
D SPECIALISTA AMMINISTRATIVO-ECONOMICO	52
D SPECIALISTA TURISTICO CULTURALE	4
D SPECIALISTA TECNICO	4
C ASSISTENTE AMMINISTRATIVO-ECONOMICO	27
C ASSISTENTE TECNICO	2
B COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	6
A OPERATORE	1
DIRETTORE AGENZIA STAMPA QUOTIDIANA ACON	1
GIORNALISTI	1
Totale	**105**

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO SUDDIVISO PER STRUTTURA						
STRUTTURA	DIRIGENTI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOT
UFFICIO DI GABINETTO	1	2	1	-	-	4
SEGRETERIA GENERALE	1	13	9	3	-	26
SERVIZIO GIURIDICO LEGISLATIVO	1	12	6	-	-	19
SERVIZIO SISTEMI INFORMATIVI E AFFARI GENERALI	1	3	4	2	1	11
SERVIZIO AMMINISTRATIVO	1	10	4	-	-	15
SERVIZIO ORGANI DI GARANZIA	1	16	2	-	-	19
SERVIZIO COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE ---------- **AGENZIA ACON**	1	4	3	1	-	9
	DIRETTORE RESPONSABILE					1
	REDATTORI					1
TOTALE						**105**

UFFICI DI SEGRETERIA DEGLI ORGANI POLITICI DEL CR	
PORTAVOCE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO REGIONALE	1
AUTISTA DI RAPPRESENTANZA	1
ADDETTO DI SEGRETERIA	13
Totale	**15***

*di cui 3 dipendenti in organico presso la Segreteria generale e temporaneamente assegnati presso gli uffici di Segreteria:

- 1 C (con funzioni di Segretario particolare del Presidente del Consiglio regionale);
- 1 D (quale Portavoce del Presidente del Consiglio regionale);
- 1 D (quale Addetto di Segreteria di un Vice Presidente del Consiglio regionale)

SEGRETERIE DEI GRUPPI CONSILIARI	
CAPO SEGRETERIA	7
ADDETTO DI SEGRETERIA	46
Totale	**53****

** di cui 6 dipendenti in organico presso la Segreteria generale e temporaneamente assegnati presso gli uffici di segreteria di Gruppi consiliari:

- 2 D (con funzioni di Capo Segreteria);
- 3 D (con funzioni di Addetto alla Segreteria);
- 1 C (con funzioni di Addetto alla Segreteria)

Al 31 dicembre 2024, oltre al personale di cui sopra, risultavano in organico presso la Segreteria generale:

- 1 D in distacco presso l'A.RLe.F. (Agjenzie Regjonâl pe Lenghe Furlane);
- 1 D in aspettativa per contemporaneo incarico di Capo di Gabinetto della Presidenza del Consiglio;
- 1 C temporaneamente assegnato presso la segreteria particolare di un Assessore regionale.

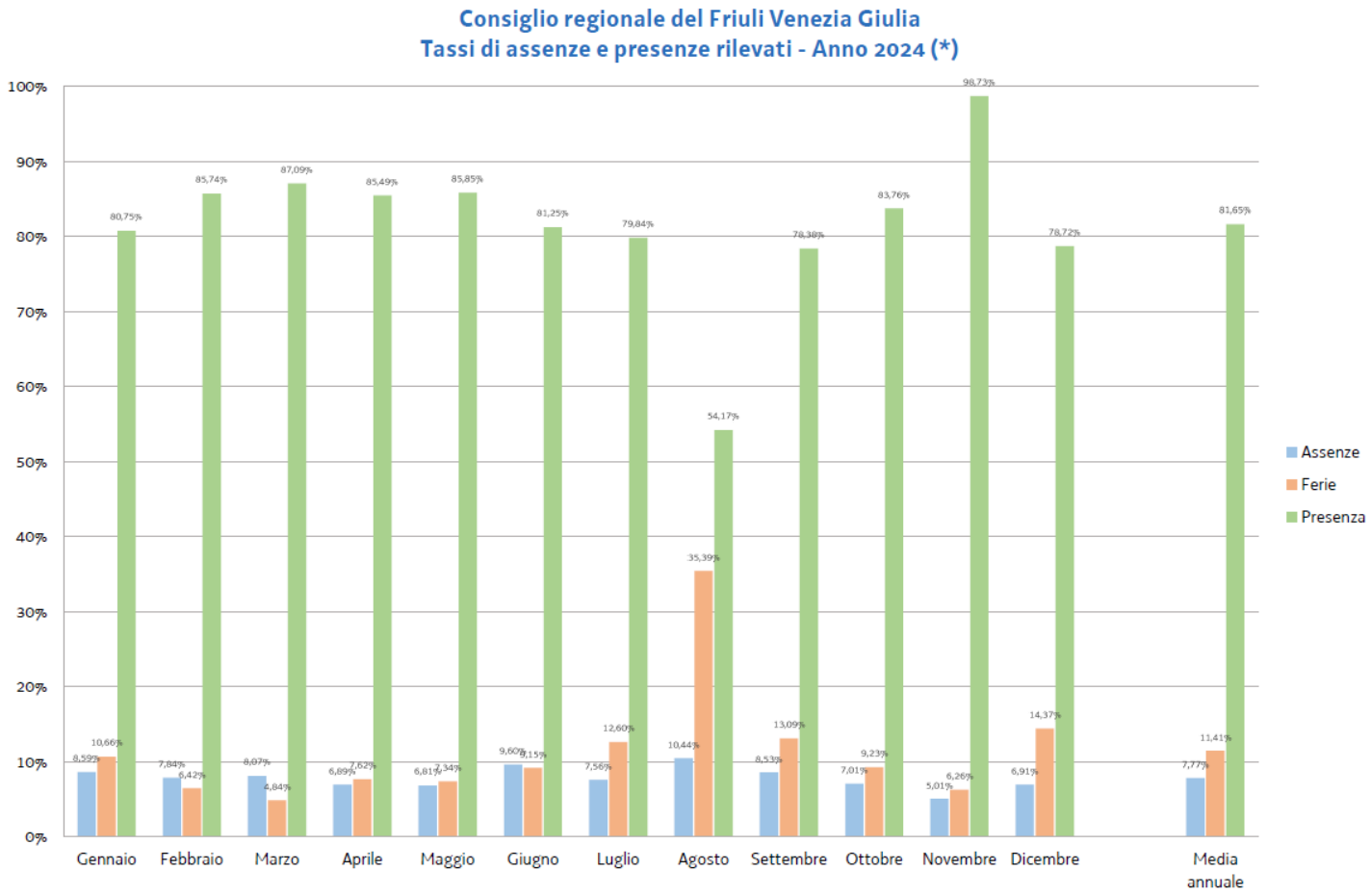
Inoltre, al 31 dicembre 2024 risultava prestare servizio presso la Segreteria generale il seguente personale somministrato da Agenzie per il lavoro:

- 5 dipendenti di categoria D (2 presso il Servizio Organi di garanzia, 1 presso il Servizio amministrativo, 1 presso il Servizio Comunicazione e informazione e 1 presso l'Agenzia ACON in qualità di giornalista);
- 10 dipendenti di categoria C (1 presso la Segreteria generale, 1 presso il Servizio Organi di garanzia, 2 presso il Servizio sistemi informativi e affari generali, 2 presso il Servizio amministrativo, 2 presso il Servizio comunicazione e informazione e 2 presso l'Agenzia ACON in qualità di giornalista);
- 3 dipendenti di categoria B (1 presso la Segreteria generale, 1 presso il Servizio comunicazione e informazione e 1 presso il Servizio giuridico legislativo).

Nel corso dell'anno si sono verificati i seguenti avvicendamenti del personale consiliare:

- 15/02/2024: 1 D assegnato alla Segreteria generale;
- 21/02/2024: 1 D assegnato all'Ufficio di Gabinetto;
- 29/02/2024: cessazione dal rapporto di lavoro di 1 D per collocamento in quiescenza;
- 01/03/2024: 1 dirigente assegnato alla Segreteria generale;
- 01/04/2024: trasferimento di 1 D della Segreteria generale ad altra struttura dell'Amministrazione regionale;
- 01/05/2024: cessazione dal rapporto di lavoro di 1 dirigente per collocamento in quiescenza; 1 dirigente e 1 C assegnati alla Segreteria generale;
- 15/05/2024: trasferimento di 1 D della Segreteria generale ad altra struttura dell'Amministrazione regionale;
- 31/05/2024: cessazione dal servizio nei ruoli regionali (a seguito di procedura di mobilità presso un Ente statale) di 1 C della Segreteria generale;
- 17/06/2024: 1 C assegnato alla Segreteria generale;
- 01/07/2024: trasferimento di 1 D della Segreteria generale ad altra struttura dell'Amministrazione regionale;
- 31/07/2024: cessazione dal rapporto di lavoro di 1 C per dimissioni;
- 01/08/2024: trasferimento di 1 D della Segreteria generale ad altra struttura dell'Amministrazione regionale;
- 01/10/2024: 1 C assegnato alla Segreteria generale;
- 04/11/2024 1 D assegnato alla Segreteria generale e subito assegnato all'ufficio di segreteria di un Gruppo consiliare;
- 11/11/2024 2 C assegnati alla Segreteria generale, precedentemente già assegnati alla medesima con categoria B;
- 01/12/2024: trasferimento di 1 D della Segreteria generale ad altra struttura dell'Amministrazione regionale; 1 D assegnato alla Segreteria generale.

TASSI DI PRESENZA E ASSENZA DEL PERSONALE DELLA SEGRETERIA GENERALE 2024



(*) Dati forniti dall'Amministrazione regionale
Elaborazione: gennaio 2025

ATTUAZIONE E SVILUPPO DEL LAVORO AGILE NEL 2024

Si ricorda che il Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia, pur disponendo di autonomia di bilancio, contabile, funzionale e organizzativa, non dispone, per le proprie esigenze di funzionamento, di proprio personale appartenente a un ruolo distinto da quello dell'Amministrazione regionale, a differenza della maggior parte delle altre Assemblee legislative regionali; pertanto il personale consiliare appartiene al ruolo unico regionale.

Inoltre presso la Regione autonoma Friuli Venezia Giulia è istituito il Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale: quindi al personale consiliare si applica la contrattazione di primo livello riferita al Comparto unico e quella di secondo livello riferita al personale regionale.

Il 19 luglio 2023, è stato sottoscritto il Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente per il triennio normativo ed economico 2019-2021 che, al Titolo IV (Lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza), recepisce, disapplicandolo, il contenuto di un precedente Accordo stralcio del 29 luglio 2022 (le disposizioni di cui al titolo IV si applicano a tutto il personale non dirigente, a tempo indeterminato e determinato, delle Amministrazioni facenti parte il Comparto, compreso quello consiliare).

La Giunta regionale, con deliberazione n. 1228 del 26 agosto 2022, ha adottato, previo confronto con le Organizzazioni sindacali, un documento che contiene la Disciplina regionale del Lavoro Agile: questa si applica esplicitamente anche al Consiglio regionale ed è rivolta a tutto il personale dipendente non dirigenziale, al quale viene equiparato quello proveniente da altre amministrazioni in posizione di comando, fuori ruolo, aspettativa, distacco o altro analogo istituto, nonché quello somministrato.

Per i principali contenuti normativi del contratto collettivo e della Disciplina regionale in materia di lavoro agile si rinvia a quanto descritto nella sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" - sottosezione "Organizzazione del lavoro agile" del PIAO del CR FVG 2024-2026 (pagine 51-53).

Durante l'anno 2024, sulla base della succitata Disciplina regionale del L.A., le unità di personale che hanno sottoscritto l'accordo individuale di lavoro agile sono le seguenti:

a) personale assegnato alla Segreteria generale e all'Ufficio di Gabinetto (compreso il personale somministrato):

- n. **53** per l'intero anno;
- n. **6** per un periodo superiore a sei mesi, ma inferiore all'anno;
- n. **2** per soli sei mesi;
- n. **9** per un periodo inferiore a sei mesi;

b) personale a tempo determinato o indeterminato assegnato ai Gruppi consiliari o Uffici di segreteria di organi politici:

- n. **14** per l'intero anno;
- n. **2** per un periodo superiore a sei mesi, ma inferiore all'anno;
- n. **6** per un periodo inferiore a sei mesi.

Gli accordi individuali di norma hanno avuto durata semestrale (01 gennaio – 30 giugno) e sono stati prorogati per il restante periodo dell'anno.

Gli accordi prevedevano che il dirigente avesse facoltà di richiedere la presenza in sede del dipendente e di modificare unilateralmente le date definite per il lavoro agile in qualsiasi momento per straordinarie e non preventivabili esigenze di che dovevano essere comunicate al lavoratore agile almeno un giorno prima; inoltre stabilivano che il *report* del dipendente sull'attività svolta da remoto contenesse una relazione giornaliera e fosse inviato al proprio responsabile a cadenza settimanale.

Il Contratto collettivo di Comparto per il personale non dirigenziale 2019-2021 tratta, all'articolo 23, anche del lavoro da remoto prevedendo che gli

Enti che abbiano già in essere dei progetti di telelavoro si adeguino a quanto disposto dall'articolo medesimo.

L'Amministrazione regionale non ha ancora adottato la propria disciplina sul lavoro da remoto, ma poiché aveva avviato già nel 2018 un progetto sperimentale di telelavoro denominato "Vela", a cui hanno aderito **2** dipendenti del Consiglio regionale, considerato il permanere dei requisiti di accesso al suddetto progetto, nelle more di una revisione complessiva della disciplina interna di ente, è stata ravvisata la necessità di provvedere al richiesto adeguamento mantenendo intanto le posizioni di telelavoro in essere e predisponendo a tal fine un apposito schema di accordo individuale vigente fino alla definizione di una nuova disciplina sul telelavoro.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO

Gli obiettivi rientranti nei documenti di pianificazione dell'attività amministrativa del Consiglio regionale concorrono alla creazione di Valore Pubblico (V.P.) in termini di avvicinamento della cittadinanza e di altri stakeholder del territorio regionale all'Istituzione consiliare, di tutela dei diritti delle minoranze linguistiche presenti nella nostra regione, di promozione e tutela dei diritti della persona, di accessibilità alle sedi istituzionali e di accesso digitale ai documenti relativi all'attività consiliare, di incremento del benessere culturale (vedi le attività relative a mostre, a rapporti con il mondo scolastico, all'attività della biblioteca).

Con il PIAO 2024-2026, per la prima volta, sono stati individuati alcuni specifici obiettivi pluriennali di V.P. che operano in termini di impatto sugli *stakeholder*, sia interni che esterni, definendo azioni volte ad accrescere il loro benessere. Al fine di perseguire il necessario raccordo con gli altri strumenti di programmazione, per ciascuna delle Linee strategiche per le attività amministrative delle strutture consiliari per la XIII legislatura viene definito almeno un obiettivo di V.P. (declinato in definizione, indicatore di risultato, valore target, obiettivo di benessere perseguito e *stakeholder*); tali obiettivi sono riportati all'interno dell'allegato A in corrispondenza di ciascuna linea strategica e prima dell'indicazione dei rispettivi obiettivi strategici e relativi interventi annuali.

Nel 2024 sono stati raggiunti tutti e **3** gli obiettivi di V.P. previsti per l'anno.

- *Obiettivo n. 1 della Linea strategica 3* - assegnato congiuntamente all'Ufficio di Gabinetto e ai Servizi Organi di garanzia e Comunicazione informazione: prevedeva lo svolgimento di almeno un evento in materia di prevenzione e contrasto dei fenomeni di criminalità organizzata e di stampo mafioso e di promozione della cultura della legalità. È stato realizzato con l'organizzazione di due eventi: il primo si è tenuto il 21 marzo 2024, presso la Sala Tiziano Tessitori del Consiglio regionale, in occasione della Giornata Nazionale della memoria e dell'impegno in ricordo delle vittime delle mafie; il secondo è stato il convegno nazionale "L'Usura. Prevenzione e contrasto", svoltosi il 29 novembre 2024 presso l'Aula consiliare, con la partecipazione di un magistrato di Cassazione (già Avvocato generale presso la Corte d'appello di Venezia), la Presidente dell'Ordine dei dottori commercialisti e esperti contabili di Udine, il Presidente di una fondazione antiusura, la Responsabile di un istituto bancario, il Presidente del Consiglio regionale del Lazio e Coordinatore delle Assemblee legislative delle Regioni e delle province autonome, l'Assessore regionale alle autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e immigrazione, la Presidente della Commissione parlamentare antimafia, il Prefetto di Trieste e Commissario di Governo della Regione FVG, il Commissario straordinario del Governo per il coordinamento delle iniziative antiracket e antiusura.
- *Obiettivo n. 1 della Linea strategica 4* - assegnato al Servizio Sistemi informativi e affari generali: è stato portato a termine in data 30 dicembre 2024 con la predisposizione di un vademecum per l'utilizzo consapevole della carta presso gli Uffici del Consiglio regionale, in seguito al monitoraggio e all'analisi dei consumi di risme di carta, secondo i dati ottenuti dal conteggio delle richieste pervenute alla Stamperia e dai contatori delle stampanti presenti in ogni piano del Consiglio regionale, nonché dall'acquisto di carta per altri scopi (es: *block notes* e buste).
- *Obiettivo n. 1 della Linea strategica 4* - assegnato alla P.O. programmazione e risorse umane: il 31 ottobre 2024, mediante e-mail, è stato distribuito al personale consiliare un questionario relativo al benessere organizzativo (formulato in analogia a quello somministrato nel 2015 per consentire dei raffronti); i questionari andavano compilati in via anonima dai dipendenti e, inseriti in buste chiuse, collocati in apposite urne; il 22 novembre 2024 sono stati raccolti tutti i questionari depositati, i quali sono stati analizzati nella primavera 2025 al fine di individuare apposite azioni positive.

PERFORMANCE INDIVIDUALE: VALUTAZIONI DEL PERSONALE E PREMIALITÀ

PERSONALE DIRIGENTE

Con deliberazione n. 136 del 22 ottobre 2024, l'Ufficio di Presidenza ha adottato, per la prima volta, un Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni (SMVP) del personale degli uffici consiliari, in base a quanto prescritto dall'articolo 16 della legge regionale 14/2022.

Tale SMVP entrerà in vigore a decorrere dal ciclo della prestazione 2025.

Con riferimento alla procedura valutativa relativa all'anno 2024, il paragrafo 10 (Entrata in vigore) del succitato SMVP prevede, che per il personale dirigente consiliare si continua ad applicare il Modello di valutazione delle prestazioni della dirigenza consiliare approvato con deliberazione dall'Ufficio di Presidenza n. 122 del 17 aprile 2019, come da ultimo modificato con deliberazione UP n. 311 del 15 luglio 2021, salvo alcune precisazioni specificatamente indicate per la parte obiettivi del Segretario generale e del Vice Segretario generale.

Il succitato Modello di valutazione della dirigenza consiliare del 2019 disciplina la materia in coerenza con quanto previsto dal Contratto collettivo regionale di lavoro – Area della dirigenza del personale del Comparto unico – quadriennio normativo 2002-2005 ed è integrato con gli strumenti di programmazione del Consiglio regionale (documento di pianificazione strategica, Piano integrato di attività e organizzazione e documenti di bilancio economico finanziario), nonché con il sistema di valutazione del personale non dirigente.

Il sistema di valutazione considera la prestazione dirigenziale nel suo complesso, prendendo in considerazione:
1) il grado di raggiungimento degli obiettivi: tale area è valutata in un'ottica principalmente quantitativa e misura i risultati conseguiti.

2) le competenze organizzative: tale area concerne le competenze/capacità organizzative agite nel perseguimento degli obiettivi e viene valutata in termini più complessi, come "stile direzionale".

La valutazione di queste due dimensioni consente di indirizzare e monitorare le modalità gestionali del dirigente rispetto a comportamenti e capacità individuati come prioritari o strategici. Oltre ad essere orientato al raggiungimento degli obiettivi generali e particolari, contribuisce ad assicurare una dimensione "qualitativa" ai risultati.

I due ambiti sopra indicati sono ponderati in modo differenziato, con l'attribuzione di un peso specifico diverso a seconda della posizione dirigenziale di riferimento, in considerazione delle diversità qualitative e quantitative delle responsabilità e dei ruoli organizzativi.

Considerato che il punteggio complessivo massimo è convenzionalmente fissato in **100 punti**, il peso dei due fattori valutativi è così articolato:

PROFILI DIRIGENZIALI	GRADO CONSEGUIMENTO OBIETTIVI	COMPETENZE ORGANIZZATIVE	TOTALE
Segretario generale	60	40	**100**
Capo Ufficio di Gabinetto			
Vice Segretario generale			
Direttore di Servizio	55	45	**100**
Direttore di Staff			

OBIETTIVI

Gli obiettivi sono individuati sulla base delle funzioni relative alla posizione dirigenziale ricoperta, in relazione alle priorità politiche e alle linee strategiche delineate dall'Ufficio di Presidenza e in stretto raccordo con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione del Consiglio regionale.

L'insieme degli obiettivi assegnati annualmente alla dirigenza consiliare deve dunque essere rappresentativo dei risultati più significativi da conseguire nell'anno di riferimento in collegamento e attuazione di quanto previsto dagli strumenti di programmazione del Consiglio regionale.

In sede di programmazione della *performance* organizzativa vengono definite le azioni strategiche e le azioni di miglioramento/obiettivi; nell'ambito della sottosezione "*Performance*" del PIAO, per ciascuna di queste azioni, oltre a fare rispettivo riferimento alla linea strategica, all'obiettivo strategico, ai dati relativi alla Struttura direzionale e al responsabile, viene redatta una descrizione degli interventi in cui esse si concretizzano; i singoli interventi definiscono i modi, i tempi, le risorse umane e strumentali, nonché le responsabilità organizzative connesse al loro conseguimento, così da evidenziare l'attività di competenza delle singole strutture e dei relativi responsabili per l'anno di riferimento.

Gli obiettivi annuali dei dirigenti, ai fini valutativi, coincidono con gli interventi definiti nell'Allegato A del PIAO (Schede della prestazione) e ivi assegnati in qualità di responsabile al Capo di Gabinetto, ai direttori di Servizio e ai direttori di *Staff*.

Con riferimento alla sola procedura relativa all'anno 2024, il paragrafo 10 del citato nuovo SMVP prevede espressamente che:

- per la parte obiettivi del Segretario generale, la valutazione fa riferimento agli obiettivi a lui direttamente assegnati dal PIAO 2024-2026;
- per la parte obiettivi del Vice Segretario generale, la valutazione fa riferimento agli obiettivi assegnati dal PIAO 2024-2026 al Servizio diretto dal medesimo Vice Segretario, nonché agli obiettivi trasversali.

La descrizione, l'indicatore di risultato, il peso e il valore *target* dell'obiettivo corrispondono a quelli definiti per il corrispondente intervento nell'Allegato A del PIAO.

Alla luce del valore assunto dagli indicatori alla fine del periodo di valutazione viene attribuito a ciascun obiettivo/intervento un punteggio secondo la seguente scala:

- R= raggiunto = moltiplicatore 1
- PR_1, PR_2, PR_3 = parzialmente raggiunto = moltiplicatori 0,6 – 0,8 – 0,9
- NR= non raggiunto = moltiplicatore 0

Gli obiettivi di tipo qualitativo prevendono quale indicatore di risultato un giudizio qualitativo su una scala numerica da 0 a 10; in questi casi il moltiplicatore è parametrato al punteggio effettivamente conseguito con una soglia minima di qualità attesa pari a 6/10; pertanto:

- punteggio da 0 a 5 = moltiplicatore 0
- punteggio 6 = moltiplicatore 0,6
- punteggio 7 = moltiplicatore 0,8
- punteggio 8 = moltiplicatore 0,9
- punteggio da 9 a 10 = moltiplicatore 1

Il raggiungimento del valore *target* determina il pieno conseguimento dell'obiettivo (R).

Un valore compreso tra il 60% e il 70% del valore *target* determina il parziale conseguimento dell'obiettivo corrispondente al PR1 (0,6); un valore compreso tra il 70,01% e il 90% del valore *target* determina il parziale conseguimento dell'obiettivo corrispondente al PR2 (0,8); un valore compreso tra il 90,01% e il 99% del valore *target* determina il parziale conseguimento dell'obiettivo corrispondente al PR3 (0,9). Nel caso di obiettivi per i quali non è possibile e/o opportuno prevedere risultati parziali attesi, non si configura la fattispecie dell'obiettivo parzialmente raggiunto.

Un valore al di sotto del 60% del valore *target* determina il mancato conseguimento dell'obiettivo (NR).

Nel caso si riscontri un valore al di sotto del 60% del valore *target* e ricorra una delle due seguenti causali, può essere riconosciuto il parziale conseguimento dell'obiettivo (PR):

1. attività qualitativamente rilevante ma non completata per cause esterne al valutato e da lui non governabili;

2. attività non raggiunta nel termine assegnato, ma completata nel periodo di riferimento, con apporto del beneficio atteso.

Il punteggio finale complessivo degli obiettivi è dato dalla somma dei punteggi riferiti ai singoli obiettivi individuali assegnati in qualità di responsabile, per l'anno di riferimento, al singolo dirigente. Tale punteggio deve essere compreso in un intervallo tra 0 e 100 punti.

COMPETENZE ORGANIZZATIVE

Per quanto attiene alle competenze organizzative della dirigenza consiliare, vengono individuati cinque raggruppamenti omogenei, ai quali si aggiunge l'ulteriore capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori; ciascun raggruppamento contiene due o più competenze organizzative che sono oggetto di autonoma valutazione.

Le competenze che compongono i cinque raggruppamenti omogenei sono sinteticamente descritte nel *competence profile*, (allegato al modello di valutazione) che funge da parametro per la relativa valutazione.

Per quanto attiene alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, il dirigente è valutato dall'OIV che si basa sull'esame delle singole schede di valutazione dei collaboratori e sul riscontro della correttezza della procedura seguita nell'ambito dell'intero procedimento valutativo, come risulta da ulteriori elementi forniti dal dirigente.

Poiché il comportamento valutativo dei dirigenti può essere influenzato dal numero dei dipendenti da valutare, con una soglia pari o inferiore a 6 dipendenti il parametro della capacità di valutazione differenziata viene annullato ripartendo proporzionalmente il relativo peso sugli altri raggruppamenti omogenei di competenze.

	COMPETENZE ORGANIZZATIVE
MANAGERIALITÀ	Empowerment; Gestione della leadership; Gestione del potere formale
STRATEGICITÀ, CREATIVITÀ E SOLUZIONE DEI PROBLEMI	Propensione all'analisi/diagnosi di situazioni complesse e problem solving; Propensione alla sintesi; Pianificazione e programmazione nel medio/lungo periodo; Capacità di elaborare una nuova visione delle cose
COMPETENZE RELAZIONALI E FLESSIBILITÀ	Sensibilità interpersonale e orientamento al cliente; Capacità di lavorare in gruppo; Capacità comunicativa; Adattabilità e promozione del cambiamento
DOMINIO DI SÉ	Sicurezza e autocontrollo; Capacità di autovalutazione
CAPACITÀ REALIZZATIVE	Tensione al risultato; Spirito di iniziativa
CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DIFFERENZIATA DEI COLLABORATORI	

Per la valutazione delle competenze organizzative viene adottata la seguente scala, volta a rilevare il grado di intensità osservato per ciascuna competenza e il valore corrispondente:

VALUTAZIONE	DESCRIZIONE COMPORTAMENTI	PUNTEGGIO
0	contributo gravemente insufficiente	0
1	contributo non sufficiente	30
2	contributo mediocre	40
3	contributo non pienamente sufficiente	50
4	contributo sufficiente	60
5	contributo più che sufficiente	65
6	contributo discreto	70
7	contributo buono	80
8	contributo molto buono	85
9	contributo ottimo	90
10	contributo eccellente	100

Dopo aver valutato le singole competenze utilizzando la suindicata scala, vengono sommati, per ciascun raggruppamento, i punteggi corrispondenti ai gradi di intensità osservati; tale somma va poi divisa per il numero di competenze presenti nell'ambito del singolo raggruppamento, ottenendo così il punteggio medio dello stesso. La determinazione del punteggio ponderato dei singoli raggruppamenti si ottiene invece moltiplicando il peso del raggruppamento per la media del punteggio ottenuto dallo stesso. La determinazione del punteggio finale delle competenze organizzative è data dalla somma dei punteggi ponderati relativi dei singoli raggruppamenti.

Il peso di ciascun raggruppamento omogeneo di competenze organizzative risulta diversificato in base alle differenti posizioni dirigenziali, secondo il seguente schema:

	CAPO UFFICIO DI GABINETTO	SEGRETARIO GENERALE VICE SEGRETARIO GENERALE	DIRETTORE DI SERVIZIO	DIRETTORE DI STAFF
MANAGERIALITÀ	10%	25%	20%	0%
STRATEGICITÀ, CREATIVITÀ E SOLUZIONE DEI PROBLEMI	15%	20%	20%	15%
COMPETENZE RELAZIONALI E FLESSIBILITÀ	35%	20%	15%	30%
DOMINIO DI SÉ	15%	15%	15%	25%
CAPACITÀ REALIZZATIVE	25%	10%	20%	30%
CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DIFFERENZIATA DEI COLLABORATORI	0%	10%	10%	0%

VALUTAZIONE FINALE

La valutazione finale risulta dalla somma dei punteggi ricavati dalla valutazione degli obiettivi e dalla quella delle competenze.

Per i Direttori di Servizio e per i Direttori di staff le corrispondenze tra la valutazione finale e la percentuale di indennità di risultato corrisposta sono le seguenti:

FASCIA DI PUNTEGGIO FINALE	LIVELLO RETRIBUTIVO	INDENNITÀ DI RISULTATO (%)
95,01 – 100	1	100%
90,01 – 95	2	95%
80,01 – 90	3	85%
70,01 – 80	4	75%
60,01 – 70	5	60%
0 – 60	Valutazione negativa	0

Per gli incarichi di diritto privatistico (Segretario generale, Vice Segretario generale, Capo di Gabinetto), la retribuzione di risultato attualmente non è prevista.

La valutazione delle competenze dei dirigenti si è svolta nel mese di maggio 2025; l'OIV, nel corso della riunione del 28 maggio 2025 ha attribuito il punteggio relativo alla capacità di valutazione differenziata dei collaboratori, ha svolto i colloqui con tutti i dirigenti e ha proceduto a valutare il Segretario generale, il Vice Segretario generale e il Capo di Gabinetto; nel periodo febbraio – marzo 2025 è stato verificato il raggiungimento degli interventi annuali a cui sono collegati gli obiettivi.

Nella tabella seguente si riporta la sintesi delle valutazioni complessive per l'anno 2024 di tutti i dirigenti del Consiglio regionale: come si può riscontrare tutti i dirigenti si collocano nella 1° fascia di punteggio, tranne uno che rientra nella 2° fascia.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DIRIGENZA CONSIGLIO REGIONALE 2024	
DIRIGENTE 1	**95,61**
DIRIGENTE 2	**95,95**
DIRIGENTE 3	**100**
DIRIGENTE 4	**97,43**
DIRIGENTE 5	**91,23**
DIRIGENTE 6	**96,93**
DIRIGENTE 7	**95,13**
DIRIGENTE 8	**95,78**

PERSONALE NON DIRIGENTE

Il sistema di valutazione del personale serve a misurare l'apporto (in termini di qualità e di quantità) di ciascun dipendente per il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione presso cui è incardinato, al fine di guidare il miglioramento delle prestazioni e lo sviluppo professionale. Per tale motivo alla valutazione è collegato il sistema di incrementi economici acquisiti all'interno della categoria di appartenenza (progressioni orizzontali) e il riconoscimento dei premi di produttività annuale.

Poiché il personale assegnato al Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia non fa parte di un ruolo separato rispetto a quello dell'Amministrazione regionale, il sistema della distribuzione delle premialità è gestito dalla competente struttura organizzativa della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi regionali di lavoro del personale del comparto unico (i criteri generali del sistema di valutazione del personale regionale sono definiti dal Contratto collettivo integrativo 1998-2001 - Area dipendenti regionali non dirigenti); pertanto non è possibile rendicontare i dati relativi ai premi assegnati al personale consiliare: per questa voce bisogna fare riferimento a quanto rendicontato nell'apposita voce della sezione Amministrazione trasparente del sito *web* istituzionale della Regione Autonoma FVG.

Anche relativamente al procedimento valutativo del personale non dirigenziale del Consiglio regionale è intervenuto il nuovo SMVP adottato con deliberazione UP n. 136/2024 che però entrerà in vigore con la procedura 2025. Pertanto, con riferimento alla procedura valutativa relativa all'anno 2024, il paragrafo 10 del SMVP prevede che per il personale non dirigente assegnato alle strutture amministrative consiliari si continua ad utilizzare transitoriamente il vecchio SMVP della Regione FVG, approvato dalla Giunta regionale con propria delibera n. 532 di data 9 aprile 2020.

Il sistema di valutazione è articolato su:

1) **prestazioni individuali**: i risultati qualitativi e quantitativi raggiunti in un periodo di riferimento a fronte di obiettivi individuali predeterminati, in relazione alla posizione occupata e all'area professionale in cui il dipendente opera;
2) **comportamenti organizzativi**: le caratteristiche individuali del dipendente estrinsecate nell'attività lavorativa, quali capacità, conoscenze e motivazioni, che, nello svolgimento di detta attività, caratterizzano in maniera decisiva il raggiungimento degli obiettivi e l'espletamento dei compiti assegnati.

Ciascuna componente della valutazione (prestazione individuale/obiettivi e comportamenti organizzativi) è valutata in un punteggio il cui massimo è convenzionalmente fissato in 100 punti. L'esito finale della valutazione risulta dalla combinazione dei punteggi relativi ai due fattori valutativi; anche il punteggio complessivo deve essere compreso in un intervallo tra 0 e 100 punti.

L'esito positivo della valutazione è determinato dal raggiungimento di almeno il 60% del punteggio massimo conseguibile.

Non è in ogni caso considerato valutabile il personale che nel periodo oggetto di valutazione abbia una presenza effettiva in servizio inferiore al 33% del dovuto.

PESO DEI FATTORI VALUTATIVI		
CATEGORIA PROFESSIONALE	**OBIETTIVI**	**COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI**
A – B	30%	**70%**
C	40%	**60%**
D	50%	**50%**
D – PO	50%	**50%**

PRESTAZIONI INDIVIDUALI

Per quanto attiene al primo parametro della valutazione, solo ai responsabili di Posizione organizzativa vengono assegnati degli "obiettivi individuali", i quali coincidono con gli interventi definiti nella sottosezione "*Performance*" del PIAO e ivi assegnati ai medesimi in qualità di responsabile dell'intervento stesso (esattamente come per i dirigenti).

In relazione al restante personale non dirigente il sistema è articolato "a cascata" per cui i vari interventi, previsti dall'Allegato A del PIAO e assegnati a un responsabile (dirigenti e responsabili di posizione organizzativa), costituiscono parametro di riferimento per la valutazione del personale non dirigente: si parla quindi di "obiettivi di struttura individualmente assegnati".

A ciascun intervento del PIAO viene quindi associato, oltre al responsabile, pure il personale direttamente coinvolto nel conseguimento del medesimo indicando, in termini di peso percentuale, l'ipotizzato apporto del singolo.

Nel caso in cui il mancato conseguimento di un obiettivo non sia imputabile, in tutto o in parte, al personale associato, l'OIV consiliare può riconoscere, previa richiesta di riesame adeguatamente motivata, un diverso grado di raggiungimento con riferimento ai collaboratori.

Ciascun dipendente può essere associato a uno o più obiettivi del/i responsabile/i di riferimento, a condizione che il peso complessivo dell'apporto riconosciuto sia in ogni caso corrispondente a 100 punti.

Il personale non dirigente può essere associato anche ai cosiddetti "obiettivi contenitore" che, seppur esulando dalla prestazione dell'ente per l'anno di riferimento, garantiscono, nell'ambito delle singole linee guida per la legislatura e dei singoli obiettivi strategici pluriennali, il pieno adempimento dell'attività istituzionale ordinaria delle singole strutture consiliari: nell'ambito di tale attività, di carattere permanente, ricorrente o continuativo, sono generalmente compresi i processi di lavoro finalizzati al funzionamento dell'organizzazione in un'ottica di continua ottimizzazione in termini di efficienza ed economicità.

Gli "obiettivi contenitore" non possono essere assegnati ai titolari di Posizione organizzativa e non trovano collocazione nel PIAO in quanto non rientrano tra gli "obiettivi individuali".

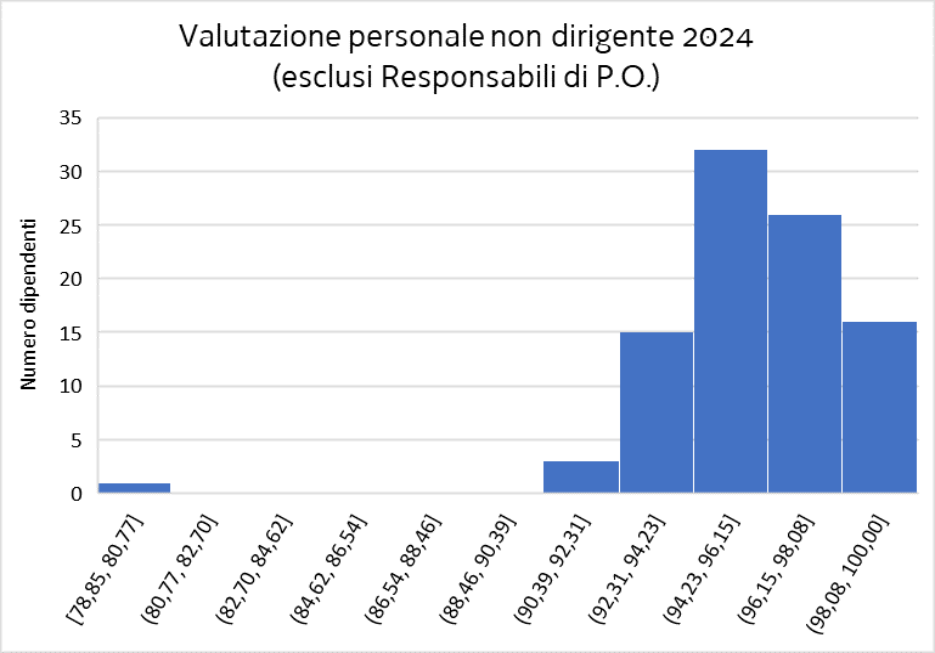
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

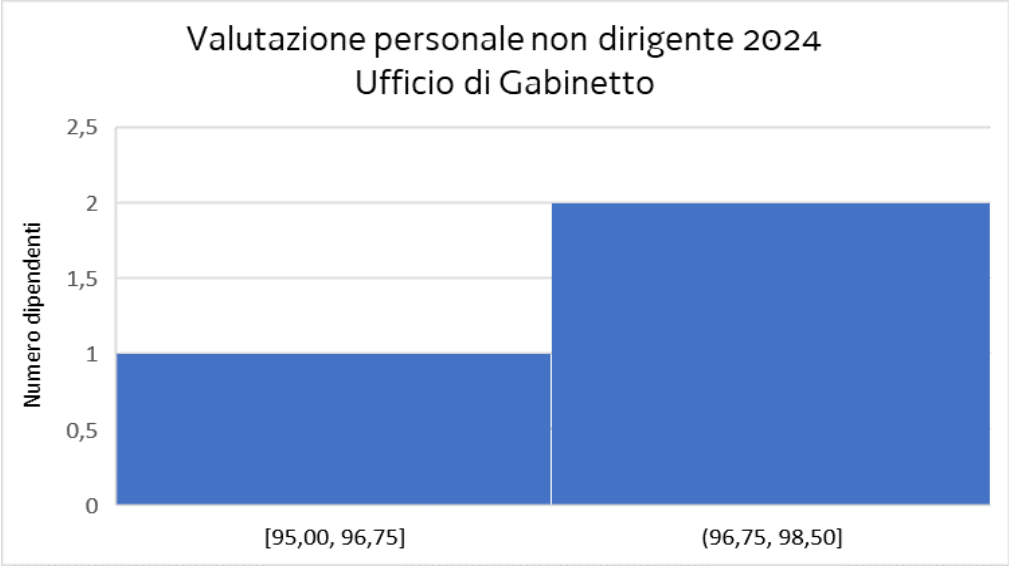
PESO DELLE COMPETENZE PER LE CATEGORIE DI PERSONALE NON DIRIGENTE				
	A – B	C	D	D – PO
IMPEGNO	25%	20%	15%	15%
QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE	25%	15%	20%	20%
SOLUZIONE DEI PROBLEMI	-	15%	15%	15%
CAPACITÀ DI LAVORARE IN GRUPPO	10%	10%	5%	5%
MIGLIORAMENTO E INNOVAZIONE	-	10%	10%	10%
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	20%	15%	15%	10%
ORIENTAMENTO ALL'UTENZA	20%	15%	10%	10%
PIANIFICAZIONE	-	-	10%	10%
ORIENTAMENTO ALLA RELAZIONE	-	-	-	5%
	100%	**100%**	**100%**	**100%**

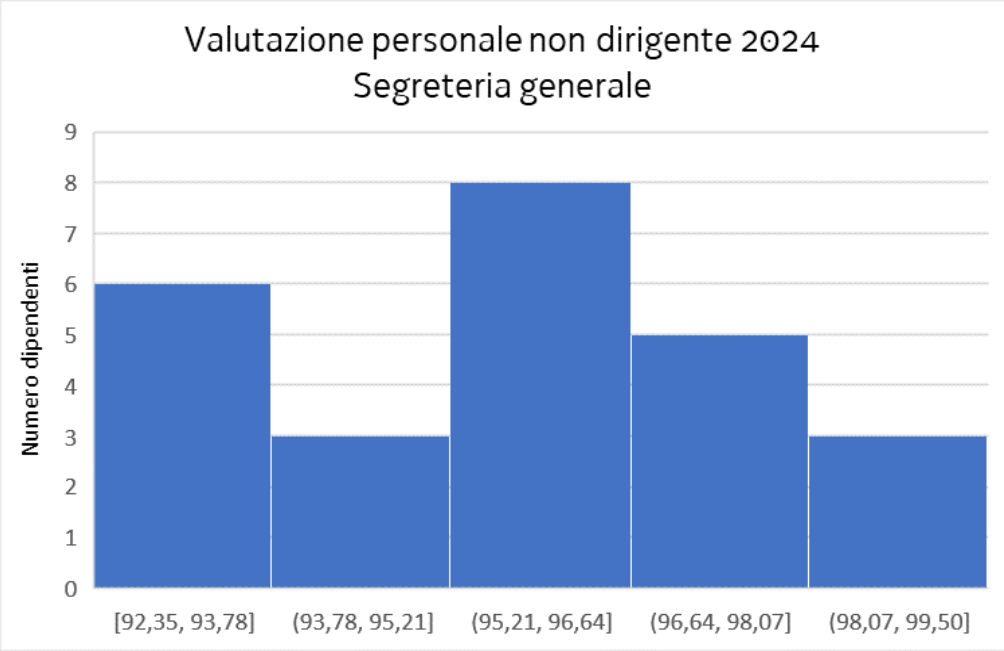
Per la valutazione delle competenze organizzative, al fine di rilevare il grado di intensità osservato per ciascuna competenza e il valore corrispondente, viene adottata la medesima scala prevista per la valutazione delle competenze del personale dirigente.

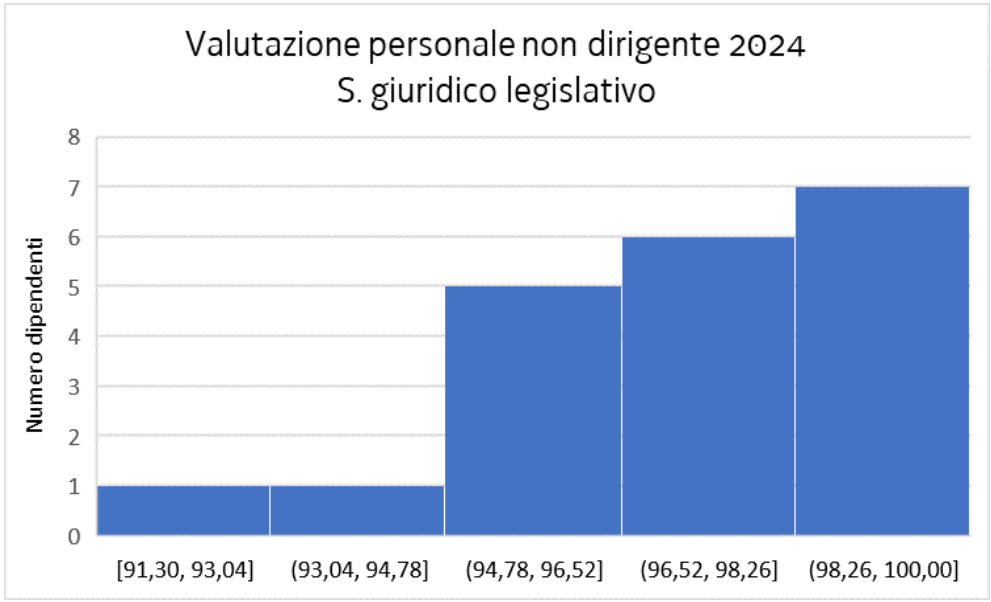
Per ciascuna categoria del personale non dirigente, compreso il personale incaricato di Posizione organizzativa, viene definito uno specifico profilo di competenze attese in relazione ai compiti attribuiti (tali competenze sono descritte nel "Dizionario delle competenze del personale non dirigente" di cui all'allegato 2 al succitato Sistema permanente di misurazione e valutazione della prestazione).

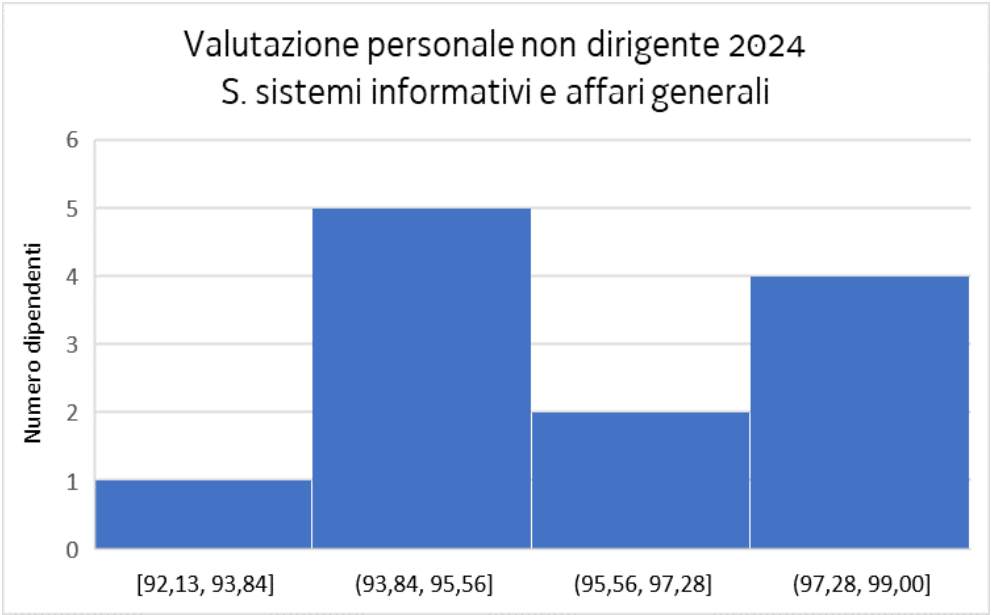
VALUTAZIONI COMPLESSIVE 2024 DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DEL CR

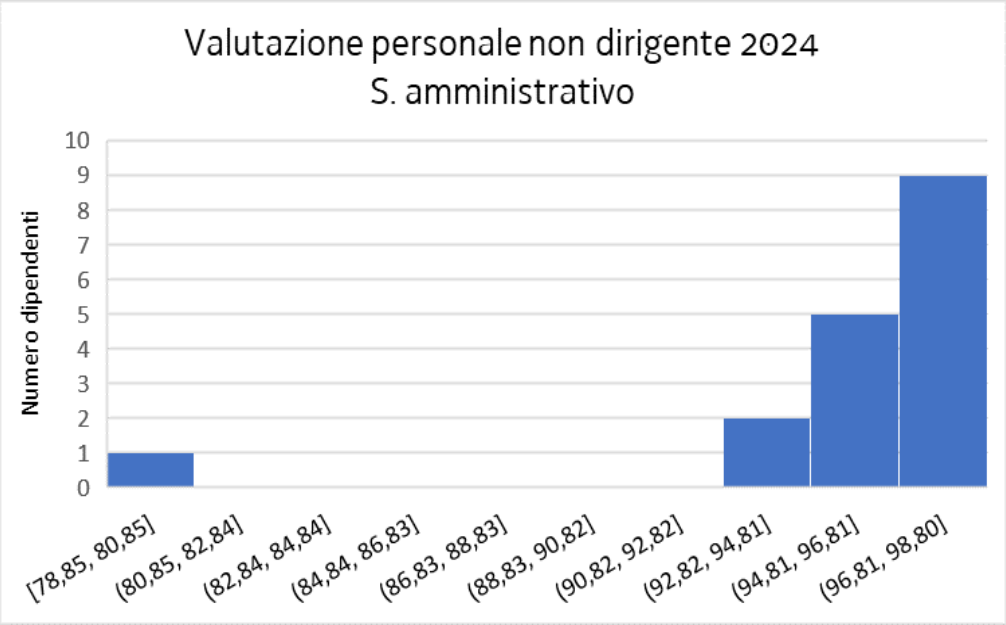


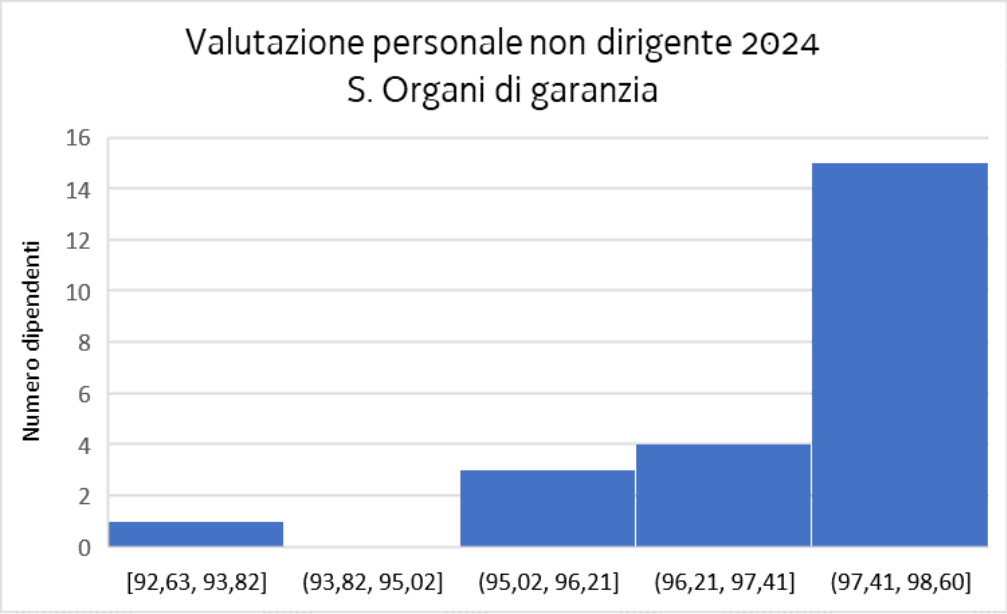

Valutazione personale non dirigente 2024
Ufficio di Gabinetto
Numero dipendenti
2,5
2
1,5
1
0,5
0
[95,00, 96,75]
(96,75, 98,50]


Valutazione personale non dirigente 2024
Segreteria generale
Numero dipendenti
9
8
7
6
5
4
3
2
1
0
[92,35, 93,78]
(93,78, 95,21]
(95,21, 96,64]
(96,64, 98,07]
(98,07, 99,50]


Valutazione personale non dirigente 2024
S. giuridico legislativo
Numero dipendenti
0
1
2
3
4
5
6
7
8
[91,30, 93,04]
(93,04, 94,78]
(94,78, 96,52]
(96,52, 98,26]
(98,26, 100,00]


Valutazione personale non dirigente 2024
S. sistemi informativi e affari generali
Numero dipendenti
0
1
2
3
4
5
6
[92,13, 93,84]
(93,84, 95,56]
(95,56, 97,28]
(97,28, 99,00]


Valutazione personale non dirigente 2024
S. amministrativo
Numero dipendenti
10
9
8
7
6
5
4
3
2
1
0
[78,85, 80,85]
(80,85, 82,84]
(82,84, 84,84]
(84,84, 86,83]
(86,83, 88,83]
(88,83, 90,82]
(90,82, 92,82]
(92,82, 94,81]
(94,81, 96,81]
(96,81, 98,80]


Valutazione personale non dirigente 2024
S. Organi di garanzia
Numero dipendenti
16
14
12
10
8
6
4
2
0
[92,63, 93,82]
(93,82, 95,02]
(95,02, 96,21]
(96,21, 97,41]
(97,41, 98,60]

Valutazione personale non dirigente 2024
S. comunicazione e informazione
Numero dipendenti
7
6
5
4
3
2
1
0
[91,60, 93,10]
(93,10, 94,60]
(94,60, 96,10]
(96,10, 97,60]