

**Allegato alla Deliberazione n. 2 del 31 gennaio 2022**

**PIANO TRIENNALE DELLA PRESTAZIONE  
DELL'AGJENZIE REGJONÂL PE LENGHE FURLANE  
2022-2024**

# **PIANO TRIENNALE DELLA PRESTAZIONE DELL'AGJENZIE REGJONÂL PE LENGHE FURLANE 2022-2024**

## **1. CONTESTO DI RIFERIMENTO**

### **1.1. ANALISI DEI DATI SOCIOLINGUISTICI**

Nel 2015 l'ARLeF con la collaborazione dell'Università degli Studi di Udine ha presentato i dati completi della ricerca sociolinguistica sulla lingua friulana realizzata nel 2014.

Tra i dati più significativi si segnalano la diffusione e la comprensione del friulano sul territorio oggetto della ricerca.

Attualmente, nelle province di Gorizia, Pordenone e Udine, risiedono 600.000 persone che parlano in lingua friulana. Di queste, 420.000 la parlano regolarmente, 180.000 occasionalmente. Si tratta di più del 60% della popolazione delle tre province. Se si includono nel conto anche gli abitanti della provincia di Trieste, i parlanti in friulano sono quasi la metà della popolazione complessiva del Friuli Venezia Giulia.

La comprensione della lingua friulana, pure tra chi non la parla, riguarda quasi la totalità delle persone: in provincia di Pordenone e di Gorizia, più dell'83% della popolazione comprende il friulano. Questa percentuale sale a oltre il 96% nel caso della provincia di Udine. Questo significa che, complessivamente, più del 90% degli abitanti nelle tre province considerate dichiara almeno di comprendere la lingua friulana.

### **1.2. LA MINORANZA LINGUISTICA FRIULANA SUL TERRITORIO**

Qui di seguito si fornisce l'elenco dei comuni del Friuli finora delimitati territorialmente (ai sensi dell'art. 3 della legge 482/99, dell'art. 5 della L.R. 15/96 e dell'art. 3 della L.R. 29/2007) e che quindi costituiscono ufficialmente il territorio ove insiste la minoranza linguistica friulana:

### **Friuli Orientale**

Capriva del Friuli, Cormons, Dolegna del Collio, Farra d'Isonzo, Gorizia, Gradisca d'Isonzo, Mariano del Friuli, Medea, Monfalcone, Moraro, Mossa, Romans d'Isonzo, Sagrado, San Lorenzo Isontino, Villesse.

### **Friuli Occidentale**

Andreis, Arba, Aviano, Barcis, Budoia, Casarsa della Delizia, Castelnuovo del Friuli, Cavasso Nuovo, Claut, Clauzetto, Cordenons, Cordovado, Fanna, Fontanafredda, Frisanco, Maniago, Meduno, Montereale Valcellina, Morsano al Tagliamento, Pinzano al Tagliamento, Polcenigo, Pordenone, San Giorgio della Richinvelda, San Martino al Tagliamento, San Quirino, San Vito al Tagliamento, Sequals, Sesto al Reghena, Spilimbergo, Tramonti di Sopra, Tramonti di Sotto, Travesio, Valvasone Arzene, Vito d'Asio, Vivaro, Zoppola.

### **Friuli Centrale**

Aiello del Friuli, Amaro, Ampezzo, Aquileia, Arta Terme, Artegna, Attimis, Bagnaria Arsa, Basiliano, Bertiolo, Bicinicco, Bordano, Buja, Buttrio, Camino al Tagliamento, Campoformido, Campolongo Tapogliano, Carlino, Cassacco, Castions di Strada, Cavazzo Carnico, Cercivento, Cervignano del Friuli, Chiopris-Viscone, Chiusaforte, Cividale del Friuli, Codroipo, Colloredo di Monte Albano, Comeglians, Corno di Rosazzo, Coseano, Dignano, Dogna, Enemonzo, Faedis, Fagagna, Fiumicello Villa Vicentina, Flaibano, Forgaria nel Friuli, Forni Avoltri, Forni di Sopra, Forni di Sotto, Gemona del Friuli, Gonars, Latisana, Lauco, Lestizza, Lignano Sabbiadoro, Magnano in Riviera, Majano, Malborghetto-Valbruna, Manzano, Martignacco, Mereto di Tomba, Moggio Udinese, Moimacco, Montenars, Mortegliano, Moruzzo, Muzzana del Turgnano, Nimis, Osoppo, Ovaro, Pagnacco, Palazzolo dello Stella, Palmanova, Paluzza, Pasian di Prato, Paularo, Pavia di Udine, Pocenia, Pontebba, Porpetto, Povoletto, Pozzuolo del Friuli, Pradamano, Prato Carnico, Precenicco, Premariacco, Preone, Prepotto, Ragogna, Ravascletto, Raveo, Reana del Rojale, Remanzacco, Resiutta, Rigolato, Rive d'Arcano, Rivignano-Teor, Ronchis, Ruda, San Daniele del Friuli, San Giorgio di Nogaro, San Giovanni al Natisone, Santa Maria la Longa, San Vito al Torre, San Vito di Fagagna, Sauris, Sedegliano, Socchieve, Sutrio, Talmassons, Tarcento, Tarvisio, Tavagnacco, Terzo di Aquileia, Tolmezzo, Torreano, Torviscosa, Trasaghis, Treppo Grande, Treppo Ligosullo, Tricesimo, Trivignano Udinese, Udine, Varmo, Venzona, Verzegnis, Villa Santina, Visco, Zuglio.

Si tratta, pertanto, di 173 comuni (su 215 dell'intera regione).

Per sola completezza d'informazione, ad essi vanno sommati altri 3 comuni della fascia orientale della provincia di Venezia ufficialmente delimitati (Cinto Caomaggiore, Teglio Veneto, San Michele al Tagliamento), sebbene la diffusione reale in tale provincia sia molto più ampia.

### **1.3. QUADRO NORMATIVO**

Il riconoscimento ufficiale della minoranza linguistica friulana si basa principalmente su tre leggi: la legge regionale 22 marzo 1996 , n. 15 (Norme per la tutela e la promozione della lingua e della cultura friulane e istituzione del servizio per le lingue regionali e minoritarie), la legge 15 dicembre 1999, n. 482 (Norme in materia di tutela delle minoranze linguistiche storiche) e la più recente legge regionale 18 dicembre 2007, n. 29 (Norme per la tutela, valorizzazione e promozione della lingua friulana).

La L.R. 15/96 è stata il primo provvedimento legislativo a riconoscere ufficialmente il friulano come "lingua" e a stabilire esplicitamente la possibilità per gli enti locali di prevederne l'uso nei rispettivi consigli, nella toponomastica e, in generale, nei rapporti con i cittadini. La legge regionale ha anche individuato un apposito organismo di politica linguistica – l'Osservatori pe lenghe e pe culture furlanis, nel 2005 sostituito da un'agenzia autonoma: la Agenzie regionâl pe lenghe furlane (ARLeF) – e delineato i primi interventi nei settori dell'istruzione pubblica e del sistema radiotelevisivo.

La L. 482/99 ha permesso di completare ed ampliare gli ambiti di tutela già definiti dalla normativa regionale. La legge statale, infatti, contiene una disciplina più specifica sull'insegnamento delle lingue minoritarie a scuola e prevede un diritto generalizzato di usare tali lingue in tutte le amministrazioni pubbliche site in territorio delimitato. Molto rilevanti, sebbene al momento non del tutto implementate, anche le norme riguardanti la programmazione nella radiotelevisione pubblica.

A undici anni dall'approvazione della L.R. 15/96 e ad otto dall'approvazione di quella statale, la Regione ha sentito l'esigenza di "mettere mano" alla legislazione linguistica sul friulano, approvando una nuova legge regionale di tutela: la L.R. 29/2007 (Norme per la tutela e la valorizzazione e promozione della lingua friulana). Tale scelta è stata dettata dalla necessità di superare alcuni limiti della precedente normativa e dalla esigenza di esercitare le nuove competenze assunte dalla Regione in conseguenza della riforma del Titolo V della Costituzione, nonché dell'approvazione del Decreto legislativo 12 settembre 2002, n. 223 (Norme di attuazione dello Statuto speciale della Regione Friuli-Venezia Giulia per il

trasferimento di funzioni in materia di tutela della lingua e della cultura delle minoranze linguistiche storiche nella regione).

## **2. RUOLO DELL'AGENZIE REGIONÂL PE LENGHE FURLANE**

### **2.1. FINALITÀ**

L'Agenzie regionâl pe lenghe furlane (ARLeF) è l'organismo regionale, dotato di personalità giuridica pubblica e di autonomia amministrativa e finanziaria, competente alla definizione degli indirizzi di politica linguistica per la lingua friulana ed al coordinamento e alla verifica dell'attuazione degli interventi previsti dalla legge regionale 18 dicembre 2007, n. 29 (Norme per la tutela, valorizzazione e promozione della lingua friulana) e dalle altre norme regionali inerenti alla lingua e alla cultura friulana (in particolare la L. 482/99, la L.R. 4/2001 e la L. 15/96).

L'Agenzia svolge in modo continuativo, autonomo e diretto tutte le attività atte a promuovere e dare piena attuazione alle leggi statali e regionali vigenti in materia di tutela della lingua friulana, col fine principale di favorire la più ampia collaborazione tra gli organismi pubblici e privati che operano per la conoscenza, la diffusione e l'uso della lingua friulana.

Fondamentale è altresì il ruolo scientifico dell'Agenzia, chiamata a stabilire i criteri e i livelli scientifici e tecnici standard delle attività di promozione e a verificare l'impatto delle iniziative sostenute sull'uso della lingua friulana.

L'Agenzia provvede altresì direttamente alla realizzazione di iniziative di promozione della lingua friulana in ogni ambito della vita sociale, anche nei confronti delle comunità friulane stanziate al di fuori dei confini regionali, oltre che mediante lo scambio di esperienze con altre realtà linguistiche. Inoltre, essa sostiene le attività, svolte da soggetti pubblici o da soggetti privati particolarmente qualificati, finalizzate a promuovere la lingua friulana nei settori dell'editoria, dello spettacolo e della ricerca scientifica.

L'Agenzia ha il compito di promuovere la conoscenza e l'uso della grafia ufficiale della lingua friulana in ogni ambito della vita sociale, garantendo uno stabile servizio di consulenza linguistica a favore degli enti pubblici e privati e dei cittadini.

## **2.2. FUNZIONI STATUTARIE**

Secondo lo Statuto dell'Ente, approvato con D.P.Reg. 19 aprile , 2005 n. 0102/Pres., l'Agenzie opera con le seguenti finalità:

- a) svolgere in modo continuativo, autonomo e diretto tutte le attività atte a promuovere e dare piena attuazione alle leggi statali e regionali vigenti in materia di tutela della lingua friulana, in particolare a supporto delle Amministrazioni pubbliche e delle istituzioni scolastiche nell'esercizio delle funzioni a esse spettanti in attuazione delle leggi statali e regionali vigenti in materia di tutela della lingua friulana;
- b) svolgere compiti di indirizzo e coordinamento dell'impiego dei finanziamenti che, a qualsiasi titolo, vengono destinati dallo Stato e dalla Regione per la promozione e la tutela della lingua friulana, esprimendo pareri e formulando orientamenti e indicazioni sulle iniziative di maggiore rilevanza realizzate con il concorso delle risorse pubbliche;
- c) proporre alla Giunta regionale il piano generale di politica linguistica per la lingua friulana e, annualmente, le priorità di intervento, anche tenendo conto delle disponibilità finanziarie;
- d) favorire la più ampia collaborazione tra gli organismi pubblici e privati che operano per la conoscenza, la diffusione e l'uso della lingua friulana, offrendosi quale sede permanente di coordinamento generale e di verifica delle linee di indirizzo e delle iniziative realizzate da enti e istituzioni;
- e) stabilire i criteri e i livelli scientifici e tecnici standard, ai quali devono conformarsi le attività di tutela della lingua friulana e le azioni di promozione del suo uso in tutti gli ambiti della vita moderna e della comunicazione elaborate e realizzate da Amministrazioni pubbliche, istituzioni scolastiche e altri organismi operanti in questo settore;
- f) istituire, anche in collaborazione con altri soggetti, un sistema di certificazione per i fini di cui all'art. 7 della legge regionale n. 29 del 18.12.2007 secondo le linee indicate dal Quadro comune europeo di riferimento per le lingue adottato con risoluzione del consiglio d'Europa del novembre 2001;
- g) provvedere direttamente alla realizzazione di iniziative di promozione della lingua friulana in ogni ambito della vita sociale e, in particolare, nei mezzi di comunicazione;
- h) promuovere la conoscenza e l'uso della grafia ufficiale della lingua friulana in ogni ambito della vita sociale, garantendo uno stabile servizio di consulenza linguistica a favore degli enti pubblici e privati e dei cittadini;
- i) organizzare convegni, seminari, incontri di studio e assumere ogni altra iniziativa rivolta a promuovere l'approfondimento di conoscenze e lo scambio di esperienze con organismi,

istituzioni e soggetti che sono espressione di altre realtà linguistiche, a livello statale ed europeo;

j) fornire consulenza per la predisposizione di bandi per l'assegnazione dei contributi finanziari a istituzioni, enti e associazioni impegnate nell'applicazione della legge regionale n. 29 del 18.12.2007;

k) verificare annualmente l'impatto delle iniziative sostenute sull'uso della lingua friulana;

k-bis) svolgere un'attività propositiva, di impulso, di indirizzo programmatico, nonché di consulenza scientifica, a supporto dell'Amministrazione regionale per la candidatura della Regione a sede dell'Agenzia europea delle lingue;

k-ter) sostenere con appositi contributi le attività, svolte da soggetti pubblici o da soggetti privati aventi sede nella Regione Friuli Venezia Giulia, finalizzate a promuovere la lingua friulana nei settori dell'editoria, dello spettacolo, della ricerca scientifica e in altri ambiti della vita sociale rilevanti per la politica linguistica;

k-quater) sostenere con appositi contributi le spese di investimento dei soggetti di cui all'articolo 6 della legge regionale 18 dicembre 2007, n. 29 (Norme per la tutela, valorizzazione e promozione della lingua friulana), per l'attuazione dell'articolo 10 della medesima legge;

k-quinques) sostenere con appositi contributi le spese di investimento degli operatori economici e sociali aventi sede nel territorio di cui all'articolo 5 della legge regionale 15/1996, finalizzate all'uso della lingua friulana nelle attività economiche e sociali;

k-sexies) sostenere con appositi contributi le attività di studio e di ricerca inerenti alla lingua friulana svolte da Università o enti di ricerca aventi sede nell'Unione Europea.

l) svolgere ogni altra funzione ad essa attribuita dalla normativa vigente in materia.

L'Agenzie svolge i compiti di cui al comma 1 mediante:

a) attività dirette;

b) contributi a soggetti pubblici o a soggetti privati nei casi previsti dalla normativa vigente;

c) forme di collaborazione con organismi pubblici e privati al fine di promuovere la conoscenza, la diffusione e l'uso della lingua friulana;

d) istituzione di borse di studio, nel rispetto della normativa vigente in materia.

### **2.3. ORGANI STATUTARI**

Gli organi statutari dell'Agenzie sono: il Consiglio di Amministrazione, il Comitato tecnico-scientifico, il Presidente e il Revisore unico dei conti.

Il Consiglio di amministrazione dell'Agenzie è nominato con decreto del Presidente della Regione, su conforme deliberazione della Giunta regionale, ed è composto da cinque membri, di cui tre proposti dall'Assessore regionale competente in materia di tutela della lingua friulana (fra cui il Presidente), uno designato dal Consiglio delle Autonomie locali e uno designato dall'Università degli Studi di Udine.

Il Comitato tecnico-scientifico è composto da otto studiosi, docenti o operatori culturali in possesso di ampia e significativa esperienza nella progettazione o realizzazione di iniziative per l'insegnamento e la divulgazione della lingua friulana e per la promozione del suo uso in tutti gli ambiti della comunicazione e della vita moderna. I componenti del Comitato sono nominati dal Consiglio di Amministrazione per la durata di tre anni e possono essere confermati.

La composizione del Comitato deve garantire la rappresentanza equilibrata di competenze disciplinari complementari. In particolare ne fanno parte:

- a) n. 2 esperti in linguistica con riferimento primario alla pianificazione linguistica;
- b) n. 2 esperti in didattica della e nella lingua friulana;
- c) n. 2 esperti nell'uso della lingua friulana nei mezzi di comunicazione di massa;
- d) n. 2 esperti nell'uso della lingua friulana nella produzione artistica, musicale e multimediale.

Il Revisore unico dei conti è nominato, su proposta dell'assessore competente in materia di tutela della lingua friulana, con decreto del Presidente della Regione tra esperti in possesso dei requisiti previsti dal decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 (Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE, e che abroga la direttiva 84/253/CEE).

### **3. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE**

#### **3.1. ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)**

L'O.I.V. interviene nel sistema della prestazione nell'ambito delle competenze e con le modalità stabilite dalla legge, svolgendo tutti i compiti ivi stabiliti, nonché quelli previsti dal presente documento.

In generale l'O.I.V. ispira la sua attività al fine di garantire, con riferimento agli interessi generali dell'ente, la corretta, efficiente ed efficace programmazione della prestazione



organizzativa ed individuale. In particolare, l'O.I.V. propone al Presidente, che comunque può motivatamente discostarsene, la valutazione annuale della prestazione individuale del Direttore.

### **3.2. IL CICLO DELLA PRESTAZIONE**

Il Ciclo della prestazione organizzativa ed individuale si svolge attraverso:

- a) la fase della programmazione, nell'ambito del programma di attività dell'Agenzia e del Bilancio di Previsione annuale e pluriennale, tramite il Piano Triennale della Prestazione (P.T.P.). Il P.T.P. è approvato entro un mese dall'approvazione del Bilancio di Previsione di ogni esercizio con aggiornamento delle previsioni iniziali. Il P.T.P. può essere integrato e modificato entro il 30 novembre;
- b) la fase del monitoraggio, tramite apposita verifica dell'O.I.V. da svolgere entro il 10 settembre con riferimento ai risultati raggiunti al 31 luglio. Il Direttore effettua il monitoraggio intermedio dei dipendenti entro il 10 settembre con riferimento ai risultati raggiunti al 31 luglio;
- c) la fase del rendiconto tramite la Relazione sulla Prestazione, predisposta dal Direttore, sottoposta al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione e quindi all'O.I.V. per la validazione.

Il Sistema della prestazione contribuisce all'applicazione di tutti gli istituti destinati all'incentivazione della produttività individuale, alle progressioni economiche e di carriera, alla formazione e crescita professionale, in base ai criteri e modalità stabiliti dalla legge, dal contratto collettivo applicabile e dal relativo decentrato.

### **3.3. LA PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**

La prestazione organizzativa è il grado di attuazione delle strategie dell'amministrazione e l'impatto dell'azione amministrativa sull'ambiente di riferimento e/o sulla collettività.

Il Consiglio di Amministrazione individua, con proiezione triennale, gli obiettivi strategici dell'amministrazione e le risorse con cui farvi fronte.

Per il raggiungimento degli obiettivi strategici vengono individuati correlati obiettivi operativi assegnati al Direttore.

Il grado di realizzazione dei singoli obiettivi strategici coincide con la media ponderata del grado di realizzazione degli obiettivi operativi in cui gli stessi si articolano.

Il grado di realizzazione della prestazione organizzativa dell'ente coincide con la media ponderata del grado di realizzazione degli obiettivi strategici.

### **3.4. LA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

La prestazione individuale è il contributo apportato dal singolo dipendente al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente. Tale contributo è misurato con riferimento ai risultati conseguiti e alle modalità di raggiungimento dei risultati stessi.

Con riferimento alla prestazione individuale del Direttore, sul piano tecnico, la valutazione sugli obiettivi operativi viene effettuata attraverso apposita scheda (Allegato 1A) e secondo il percorso di seguito descritto:

a) Il Consiglio di Amministrazione individua per il direttore non più di sei obiettivi operativi (colonna B) specificando gli indicatori di verifica del raggiungimento di ciascun obiettivo (colonna D) nonché le tempistiche degli stessi (colonna E) che permettono alla fine di determinare il grado di raggiungimento dell'obiettivo. Infine, attribuisce ad ogni obiettivo operativo, ai fini della valutazione della prestazione individuale, apposito peso ponderale, in ragione del rilievo e del grado di complessità (colonna C). La somma dei pesi attribuiti deve dare il totale di 100 punti.

b) La Valutazione intermedia è effettuata dal Presidente, su proposta dell'O.I.V., segnalando qualitativamente lo stato di avanzamento degli obiettivi programmati (= in linea; - in difetto rispetto a quanto previsto; + al di sopra di quanto previsto) (colonna F).

c) A fine periodo, l'O.I.V. propone al Presidente, per ciascun obiettivo, una valutazione (colonna G) secondo la seguente scala: R = raggiunto = moltiplicatore 1; PR= parzialmente raggiunto = moltiplicatore 0,6; NR = non raggiunto = moltiplicatore 0. Il punteggio finale viene attribuito dal Presidente e si ottiene moltiplicando il peso ponderale previsto (colonna C) per il moltiplicatore relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi (colonna G). Il risultato viene indicato nella colonna (H).

Con riferimento alla prestazione individuale del Direttore, sul piano tecnico, la valutazione sulle competenze professionali e manageriali viene effettuata attraverso l'apposita scheda (Allegato 1B) e secondo il percorso di seguito descritto:

a) Le competenze professionali e manageriali sono aggregate in cinque raggruppamenti omogenei:

- Dinamismo cognitivo (Creatività e soluzione dei problemi; Sviluppo e trasferimento del Sapere);
- Dinamismo realizzativo (Tensione al risultato Iniziativa);

- Dinamismo relazionale (Orientamento integrato all'altro, Comunicazione persuasiva; Flessibilità;
- Dominio di sé (Coerenza; Sicurezza di sé ed equilibrio);
- Leadership (Potenziamento e sviluppo collaboratori; Gestione del potere formale; Gestione della leadership di gruppo).

Nella pesatura delle competenze professionali e manageriali, l'O.I.V. determina il peso (colonna B) di ciascuno dei cinque raggruppamenti di competenze il cui totale è pari a 100.

b) A fine periodo, l'O.I.V. propone una valutazione sulle competenze ed il conseguente punteggio secondo la seguente scala recante il grado di conseguimento (colonna C) e il relativo valore percentuale (colonna D) ai fini dell'attribuzione del punteggio finale:

- grado A (Contributo insufficiente): valore 30%
- grado B (Contributo non pienamente sufficiente): valore 50%
- grado C (Contributo pienamente sufficiente): valore 60%
- grado D (Contributo buono): valore 70%
- grado D+ (Contributo più che buono): valore 80%
- grado E (Contributo eccellente): valore 100%

Il punteggio finale (colonna E) viene attribuito dal Presidente e si ottiene moltiplicando il peso (colonna B) per il relativo valore percentuale (colonna D). La somma dei punteggi finali dà il punteggio totale.

La valutazione finale complessiva e la correlazione tra essa e la retribuzione di risultato del Direttore saranno effettuate secondo quanto previsto dal documento denominato Allegato 1C. Con riferimento alla prestazione individuale del dipendente titolare di Posizione Organizzativa, sul piano tecnico, la valutazione sugli obiettivi operativi viene effettuata attraverso apposita scheda (Allegato 2A) e secondo il percorso di seguito descritto:

a) Il Direttore individua per il dipendente titolare di Posizione Organizzativa non più di sei obiettivi (colonna A) specificando gli indicatori di verifica del raggiungimento di ciascun obiettivo (colonna C) nonché il valore target o tempistica degli stessi (colonna D) che permettono alla fine di determinare il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

b) Il Direttore, in contraddittorio con il dipendente titolare di Posizione Organizzativa, attribuisce ad ogni obiettivo, ai fini della valutazione della prestazione individuale, apposito peso ponderale, in ragione del rilievo e del grado di complessità (colonna B). La somma dei pesi attribuiti deve dare il totale di 100 punti.

c) La Valutazione intermedia è effettuata dal Direttore segnalando qualitativamente lo stato di avanzamento degli obiettivi programmati (= in linea; - in difetto rispetto a quanto previsto; + al di sopra di quanto previsto) (colonna E).

d) A fine periodo, il Direttore procede ad attribuire a ciascun obiettivo una valutazione (colonna F) secondo la seguente scala: R = raggiunto = moltiplicatore 1; PR = parzialmente raggiunto = moltiplicatore 0,6; NR = non raggiunto = moltiplicatore 0. Il punteggio finale si ottiene per ciascun obiettivo moltiplicando il peso ponderale previsto (colonna B) per il moltiplicatore relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi (colonna G). Il risultato viene indicato nella colonna (H).

Con riferimento alla prestazione individuale del dipendente titolare di Posizione Organizzativa, sul piano tecnico, la valutazione sulle competenze e sui comportamenti professionali viene effettuata attraverso l'apposita scheda (Allegato 2B) e secondo il percorso di seguito descritto:

a) Le competenze e i comportamenti professionali sono aggregati in quattro raggruppamenti omogenei:

- Impegno (Azione; disponibilità e propositività; dinamismo)
- Qualità della prestazione (Puntualità; precisione; affidabilità)
- Soluzione dei problemi (Capacità di sintesi; capacità di analisi; capacità di previsione)
- Capacità di lavorare in gruppo (Supporto; ascolto; condivisione)

Nella pesatura delle competenze e dei comportamenti professionali il Direttore determina il peso (colonna B) di ciascuno dei quattro raggruppamenti di competenze il cui totale è pari a 100.

b) A fine periodo, il Direttore esprime la valutazione sulle competenze e sui comportamenti ed attribuisce il conseguente punteggio secondo la seguente scala recante il grado di conseguimento (colonna C) e il relativo valore percentuale (colonna D) ai fini dell'attribuzione del punteggio finale:

- grado A (Contributo insufficiente): valore 30%
- grado B (Contributo non pienamente sufficiente): valore 50%
- grado C (Contributo pienamente sufficiente): valore 60%
- grado D (Contributo buono): valore 70%
- grado D+ (Contributo più che buono): valore 80%
- grado E (Contributo eccellente): valore 100%

Il punteggio finale (colonna E) per ciascuna competenza si ottiene moltiplicando il peso (colonna B) per il relativo valore percentuale (colonna D). La somma dei punteggi finali dà il punteggio totale.

La valutazione finale complessiva e la correlazione tra essa e la retribuzione di risultato del dipendente titolare di Posizione Organizzativa saranno effettuate secondo quanto previsto dal documento denominato Allegato 1D.

Con riferimento alla prestazione individuale dei dipendenti, sul piano tecnico, la valutazione sugli obiettivi operativi viene effettuata attraverso apposita scheda (Allegato 2A) e secondo il percorso di seguito descritto:

a) Il Direttore individua per ciascun dipendente non più di sei obiettivi (colonna A) specificando gli indicatori di verifica del raggiungimento di ciascun obiettivo (colonna C) nonché il valore target o tempistica degli stessi (colonna D) che permettono alla fine di determinare il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

b) Il Direttore, in contraddittorio con i dipendenti, attribuisce ad ogni obiettivo, ai fini della valutazione della prestazione individuale, apposito peso ponderale, in ragione del rilievo e del grado di complessità (colonna B). La somma dei pesi attribuiti deve dare il totale di 100 punti.

c) La Valutazione intermedia è effettuata dal Direttore segnalando qualitativamente lo stato di avanzamento degli obiettivi programmati (= in linea; - in difetto rispetto a quanto previsto; + al di sopra di quanto previsto) (colonna E).

d) A fine periodo, il Direttore procede ad attribuire a ciascun obiettivo una valutazione (colonna F) secondo la seguente scala: R = raggiunto = moltiplicatore 1; PR = parzialmente raggiunto = moltiplicatore 0,6; NR = non raggiunto = moltiplicatore 0. Il punteggio finale si ottiene per ciascun obiettivo moltiplicando il peso ponderale previsto (colonna B) per il moltiplicatore relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi (colonna F). Il risultato viene indicato nella colonna (G).

Con riferimento alla prestazione individuale dei dipendenti, sul piano tecnico, la valutazione sulle competenze e sui comportamenti professionali viene effettuata attraverso l'apposita scheda (Allegato 2B) e secondo il percorso di seguito descritto:

a) Le competenze e i comportamenti professionali sono aggregati in quattro raggruppamenti omogenei:

- Impegno (Azione; disponibilità e propositività; dinamismo)
- Qualità della prestazione (Puntualità; precisione; affidabilità)
- Soluzione dei problemi (Capacità di sintesi; capacità di analisi; capacità di previsione)
- Capacità di lavorare in gruppo (Supporto; ascolto; condivisione)

Nella pesatura delle competenze e dei comportamenti professionali il Direttore determina il peso (colonna B) di ciascuno dei quattro raggruppamenti di competenze il cui totale è pari a 100.

b) A fine periodo, il Direttore esprime la valutazione sulle competenze e sui comportamenti ed attribuisce il conseguente punteggio secondo la seguente scala recante il grado di conseguimento (colonna C) e il relativo valore percentuale (colonna D) ai fini dell'attribuzione del punteggio finale:

- grado A (Contributo insufficiente): valore 30%
- grado B (Contributo non pienamente sufficiente): valore 50%
- grado C (Contributo pienamente sufficiente): valore 60%
- grado D (Contributo buono): valore 70%
- grado D+ (Contributo più che buono): valore 80%
- grado E (Contributo eccellente): valore 100%

Il punteggio finale (colonna E) per ciascuna competenza si ottiene moltiplicando il peso (colonna B) per il relativo valore percentuale (colonna D). La somma dei punteggi finali dà il punteggio totale.

La valutazione finale complessiva è effettuata, a seconda della categoria del dipendente, secondo quanto previsto dal documento denominato Allegato 2C. La correlazione tra la valutazione finale complessiva e la quantificazione della produttività saranno effettuate secondo quanto previsto dal Contratto decentrato integrativo dell'Ente.

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

Gli allegati 1A, 1B, 1C, 1D, 2A, 2B e 2C costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.

### **3.5. RISORSE PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

La quantità delle risorse annualmente destinabili alla prestazione individuale del Direttore e del personale dipendente titolare di posizione organizzativa coincide con la rispettiva retribuzione di risultato stabilita dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto della normativa vigente in materia.

La quantità delle risorse annualmente destinabili alla prestazione individuale del personale non ricompreso nel comma precedente è stabilita dal Direttore nel rispetto della normativa vigente in materia.

### **3.6. CONCILIAZIONE**

La fase della valutazione dei dipendenti potrà essere seguita da una fase conciliativa innanzi al O.I.V. Il dipendente può presentare ricorso avverso la valutazione entro 20 giorni dal ricevimento della stessa, mediante deposito di apposita richiesta al protocollo. Entro 15 giorni dall'assunzione al protocollo della richiesta di revisione, l'O.I.V., esperiti gli atti istruttori ritenuti opportuni, motivatamente conferma o propone alla parte la riforma totale o parziale della valutazione. In caso di mancata adesione alla nuova proposta entro sette giorni dalla consegna, o ad altra che emerga nel corso della conciliazione, l'O.I.V. decide motivatamente.

Il Direttore qualora non concordi con il punteggio attribuito, può attivare la concertazione presso la Direzione provinciale del lavoro, competente per territorio.

## **4. OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI**

### **4.1. LA PRESTAZIONE E LA SUA ATTUAZIONE**

La prestazione è il contributo che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione. Come tale, pertanto, si presta ad essere misurata e gestita. La prestazione descrive le modalità di realizzazione delle priorità e degli obiettivi strategici e come tale dev'essere programmata.

La strategia complessiva dell'Ente trova la sua definizione a partire dagli indirizzi e dalle linee di intervento espressi nel Programma di attività approvato in sede di adozione del Bilancio di previsione. La pianificazione strategica trova il suo naturale fondamento e contesto temporale nella triennalità del Bilancio di previsione.

Gli obiettivi strategici descrivono i traguardi che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi. L'obiettivo strategico è espresso attraverso una descrizione, fa riferimento ad orizzonti temporali annuali e/o pluriennali e presenta un elevato grado di rilevanza. L'obiettivo strategico fornisce la prima articolazione della priorità strategica.

#### **4.2. IL COLLEGAMENTO CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E L'ATTIVITÀ ISTITUZIONALE ORDINARIA**

Nella fase di definizione degli obiettivi strategici si realizza il “budget”, cioè l’assegnazione delle risorse utili, se necessarie, alla concreta realizzazione degli stessi. Attraverso il Bilancio di previsione annuale e pluriennale si sviluppa il collegamento e l’integrazione del piano della prestazione con il processo e i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio. La definizione degli obiettivi nell’ambito del Piano deve avvenire in maniera integrata con il processo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio. Si tratta di un principio di fondamentale importanza perché un sistema di obiettivi è effettivamente sostenibile solo se è garantita la congruità tra le risorse effettivamente disponibili e le azioni e gli interventi da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati.

Nella prestazione va inserita anche la dimensione dell’efficienza ed efficacia complessiva dell’attività istituzionale ordinaria, ossia di quella parte di attività che ha carattere permanente, ricorrente o continuativo, pur non avendo necessariamente un legame diretto con le priorità politiche. Nell’attività ordinaria vengono inoltre ricompresi generalmente quei processi di lavoro che hanno come finalità il funzionamento dell’organizzazione e di cui si mira alla continua ottimizzazione in termini di efficienza ed economicità. Nel piano della prestazione se ne occupano gli obiettivi strategici dedicati al miglioramento.

#### **4.3. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

Concluso il percorso di definizione della strategia e delle modalità di realizzazione della prestazione per eseguirla, il ciclo della pianificazione contempla la fase di monitoraggio e di successiva valutazione dei risultati raggiunti. Attraverso il controllo di gestione, che si distingue dal “controllo strategico” perché riveste un carattere strumentale rispetto al secondo, si rileva, attraverso la misurazione degli indicatori, lo scostamento tra obiettivi pianificati e risultati conseguiti e si informano di tali scostamenti gli organi responsabili, affinché possano decidere e attuare le opportune azioni correttive.

Con la successiva ed ultima fase della valutazione si evidenziano, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

#### **4.4. PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)**

Ai sensi dell’art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, le amministrazioni pubbliche, entro il 31 gennaio di ciascun anno, redigono,



sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte da remoto, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Al fine di promuovere l'attuazione del lavoro agile, il POLA definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

L'allegato "3" al presente Piano contiene il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) dell'ARLeF 2022-2024.

#### **4.4. DEFINIZIONE OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI**

##### **4.4.1. OBIETTIVO STRATEGICO 1**

###### **Oggetto: Pianificazione linguistica e proiezione europea**

OBIETTIVO OPERATIVO 1.A. - Validità 2022

Oggetto: "Piano Generale di Politica Linguistica" di cui all'articolo 25 della legge regionale 18 dicembre 2007, n. 29 (Norme per la tutela, valorizzazione e promozione della lingua friulana).

Indicatore: redazione 4 report periodici di monitoraggio sul "Piano Generale di Politica Linguistica".

Tempistica: entro il 31 marzo-30giugno-30settembre-31dicembre di ciascun anno

Peso ponderale: 10

OBIETTIVO OPERATIVO 1.B. - Validità 2022

Oggetto: Collaborazione con la "Rete per promuovere la diversità linguistica" (NPLD)

Indicatore: a) Attività operative di segreteria, predisposizione atti, cura dei rapporti e dei contatti ai fini della partecipazione all'Assemblea generale NPLD; b) Attività operative di segreteria, predisposizione atti, cura dei rapporti e dei contatti ai fini della partecipazione agli Steering Committee e ai Gruppi di lavoro in cui è presente il FVG.

Tempistica: a) entro la data dell'Assemblea generale NPLD; b) entro la data degli Steering Committee e dei Gruppi di lavoro in cui è presente il FVG

Peso ponderale: 20

#### **4.4.2. OBIETTIVO STRATEGICO 2**

**Oggetto: Social network e campagne di promozione**

OBIETTIVO OPERATIVO 2.A. - Validità 2022

Oggetto: Potenziamento presenza sui social network della lingua friulana

Indicatore: a) Realizzazione dei piani editoriali inerenti a Facebook e Instagram; b) Realizzazione nuovi contenuti per un canale Youtube dedicato ai giovani; c) Piano editoriale inerente alla gestione di contenuti su un canale TikTok per la successiva implementazione.

Tempistica: a) ogni due mesi; b) entro il 30/11/2022; c) entro il 30/06/2022.

Peso ponderale: 20

OBIETTIVO OPERATIVO 2.B. - Validità 2022

Oggetto: Campagne di promozione

Indicatore: a) Realizzazione di una campagna per promuovere le iscrizioni all'insegnamento della lingua friulana nelle scuole; b) Realizzazione di una campagna generalista; c) Attuazione del progetto "Cressi cun plui lenghis".

Tempistica: a) entro il 31/01/2022; b) entro il 31/12/2022; c) tutto l'anno, corrispondendo alle esigenze manifestate dalle Aziende sanitarie coinvolte.

Peso ponderale: 20

#### **4.4.3. OBIETTIVO STRATEGICO 3**

**Oggetto: Miglioramento dei servizi offerti all'utenza e promozione dell'innovazione e della trasparenza**

OBIETTIVO OPERATIVO 3.A. - Validità 2022-2024

Oggetto: Promuovere la trasparenza quale strumento di prevenzione della corruzione e di miglioramento della qualità dell'accesso alle informazioni dell'ARLeF.

Indicatore: Aggiornamento costante della sezione Amministrazione Trasparente.

Tempistica: secondo quanto previsto dal Programma Triennale per la Trasparenza dell'ARLeF.

Peso ponderale: 15

OBIETTIVO OPERATIVO 3.B. - Validità 2022-2024

Oggetto: Tempestività nella gestione dei nuovi bandi emanati ai sensi del Regolamento recante criteri e modalità per la concessione di contributi per la promozione della lingua friulana.

Indicatore: a) Effettuazione dell'istruttoria delle domande di contributo regolari; b) Presentazione in Comitato Tecnico-Scientifico; c) Invio comunicazione ai beneficiari e pubblicazione esiti sul sito ARLeF;

Tempistica: a) entro 45 giorni dalla scadenza del termine di presentazione; b) entro 60 giorni dalla scadenza del termine di presentazione; c) entro 30 giorni dalla decisione del Comitato Tecnico-Scientifico.

Peso ponderale: 15

**Il Direttore  
dott. William Cisilino**

**Il Presidente  
Eros Cisilino**