

Deliberazione della Giunta Regionale 25 settembre 2017, n. 28-5664

Approvazione della metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali, ai sensi dell'art. 27 CCNL del 23/12/1999 e della legge regionale 23/2008, art. 19.

A relazione dell'Assessore Ferraris:

Con legge regionale n. 23 del 28 luglio 2008 e s.m.i. sono state approvate la nuova disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e le disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale.

L'art. 19 della legge regionale richiamata "Graduazione delle strutture organizzative dirigenziali" stabilisce che le strutture dirigenziali siano misurate, ai fini del trattamento economico di posizione, secondo i criteri e le modalità definiti in base ai contratti collettivi di lavoro, con riferimento ai contenuti delle competenze e delle responsabilità professionali, manageriali e specialistiche assegnate a ciascuna struttura.

Con deliberazione n. 11-1409 del 11 maggio 2015 e successive modificazioni s.m.i. è stato approvato, nel quadro di un più ampio intervento riformatore, la revisione complessiva delle strutture dirigenziali stabili del ruolo della Giunta regionale.

Considerato che il riassetto organizzativo di cui al predetto provvedimento costituisce presupposto essenziale per garantire un più razionale esercizio delle funzioni dell'Ente nella prospettiva di più elevati parametri di efficienza, efficacia ed economicità previsti dalla vigente normativa;

rilevato che l'Amministrazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, ha espresso la volontà, quale ulteriore tassello del processo di revisione avviato ed al fine di evidenziare, anche attraverso l'identificazione di una diversa retribuzione di posizione, le diverse responsabilità organizzative attribuite alle posizioni dirigenziali;

considerato inoltre che l'Amministrazione intende riconoscere – anche sotto il profilo economico- le differenze esistenti tra le diverse posizioni dirigenziali, in coerenza con la previsione contrattuale (comma 2, art. 27, C.C.N.L. Area Dirigenza del 23.12.1999), che attribuisce ai dirigenti una retribuzione di posizione la cui entità deve essere commisurata alla valutazione delle posizioni definita attraverso un processo che ne determina il livello, l'importanza, la complessità e il valore all'interno delle strutture;

precisato che le esigenze funzionali ed organizzative hanno reso necessaria l'elaborazione di una metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali basata in linea di principio su fattori che evidenziano per ciascuna di esse la complessità, il livello di strategicità e il livello di responsabilità gestionale interna ed esterna;

evidenziato che il percorso di individuazione della disciplina secondo i criteri sopra richiamati, è stato avviato nel corso del 2016 e si è ulteriormente sviluppato nel corso del 2017 nell'ambito di un approfondito confronto con le Organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza e con i Responsabili delle Direzioni;

visto inoltre quanto disposto dal provvedimento deliberativo n. 6-5429 del 25 luglio 2017 avente ad oggetto "Linee di indirizzo per la graduazione delle posizioni dirigenziali, per la nuova disciplina degli incarichi di Alta professionalità e di Posizione organizzativa, nonché per modifiche

ai sistemi di valutazione delle prestazioni di dirigenti e personale delle categorie”, nel quale si stabilisce, tra l’altro, di dare mandato agli uffici competenti della Direzione Segretariato generale, nel rispetto delle linee guida ivi sancite, ed alla conclusione della fase di confronto con le rappresentanze sindacali, di predisporre il necessario provvedimento organizzativo di natura regolamentare per la disciplina riferita alla graduazione degli incarichi dirigenziali;

esaminata pertanto la metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali come dettagliata nell’allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale e ritenuta la stessa meritevole di approvazione;

valutato pertanto necessario, ancorché nelle more della costituzione dell’Organismo Indipendente di Valutazione, approvare la metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali in argomento in via provvisoria;

ritenuto necessario precisare che la metodologia in argomento sarà sottoposta al parere dell’OIV non appena questo sarà ricostituito e si procederà quindi ad una successiva approvazione in via definitiva;

precisato altresì il sistema di graduazione in argomento potrà subire successive variazioni qualora rese necessarie a seguito di sostanziali modifiche organizzative delle strutture che determinino conseguenti modifiche al vigente assetto dirigenziale;

preso atto che i contenuti richiamati nella metodologia oggetto del presente provvedimento sono stato oggetto di informativa e di confronto e con le Organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza in data 12 settembre 2017, nonché a riguardo é stato reso partecipe il Comitato di coordinamento dei Direttori del ruolo della Giunta regionale nella seduta del 11 settembre 2017, ed inoltre che, a seguito di successivi confronti, sono state acquisite ulteriori valutazioni e proposte modificative che hanno determinato la formalizzazione della metodologia richiamata nell’allegato alla presente deliberazione, inviata ai Direttori il 21/9/17 e alle Organizzazioni sindacali di cui sopra in data 22 settembre 2017;

vista la legge regionale n.23 del 28 luglio 2008 e s.m.i. e, in particolare, l’art.19;

informata la Commissione consiliare competente;

dato atto che la presente deliberazione non comporta oneri a carico del bilancio regionale;

attestata la regolarità amministrativa del presente provvedimento ai sensi della D.G.R. n. 1-4046 del 17 ottobre 2016;

quanto premesso e considerato, la Giunta regionale a voti unanimi resi nelle forme di legge,

delibera

-di approvare la metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali, come risulta dall’allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale, in via provvisoria;

-di precisare che la metodologia in argomento sarà sottoposta alla validazione dell’OIV non appena questo sarà ricostituito e si procederà quindi ad una successiva approvazione in via definitiva;

-di precisare che il sistema di graduazione potrà subire successive variazioni, qualora rese necessarie, a seguito di sostanziali modifiche organizzative delle strutture che determinino conseguenti modifiche al vigente assetto dirigenziale;

-di dare atto che i contenuti richiamati nella metodologia oggetto del presente provvedimento sono stato oggetto di informativa e di confronto e con le Organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza in data 12 settembre 2017, nonché a riguardo é stato reso partecipe il Comitato di coordinamento dei Direttori del ruolo della Giunta regionale nella seduta del 11 settembre 2017, ed inoltre che, a seguito di successivi confronti, sono state acquisite ulteriori valutazioni e proposte modificative che hanno determinato la formalizzazione della metodologia richiamata nell'allegato alla presente deliberazione, inviata ai Direttori il 21/9/17 e alle Organizzazioni sindacali di cui sopra in data 22 settembre 2017;

-di dare atto che la presente deliberazione non comporta oneri a carico del bilancio regionale.

La presente deliberazione sarà pubblicata sul B.U. della Regione Piemonte ai sensi dell'art. 61 dello Statuto e dell'art. 5 della L.R. 22/2010.

(omissis)

Allegato

METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

1. **premessa:** il C.C.N.L. 23.12.1999 relativo alla dirigenza del Comparto Regioni - Autonomie Locali prevede agli articoli 27 e 29 la determinazione della retribuzione di posizione e della correlata retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali.
La retribuzione di posizione mira a remunerare le caratteristiche intrinseche delle posizioni dirigenziali, in termini di collocazione della posizione nella struttura, complessità organizzativa, responsabilità gestionali interne ed esterne, ed altri parametri che possano consentire di apprezzare le differenze connesse alla direzione di differenti strutture dirigenziali. La valutazione, graduazione e conseguente individuazione della retribuzione delle posizioni va pertanto riferita alla c.d. scrivania vuota.
2. **processo di approvazione della metodologia:** la metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali è adottata con delibera di Giunta Regionale, su proposta della Direzione competenze in materia di risorse umane, sentito preventivamente il Comitato di Coordinamento, informate le Organizzazioni Sindacali.
L'Organismo Indipendente di Valutazione (o Nucleo di Valutazione) esprime un parere sulla proposta di metodologia da sottoporsi alla Giunta Regionale per la sua adozione, corredato da eventuali proposte modificative, entro 45 giorni dal ricevimento della proposta di metodologia.
3. **i fattori di valutazione:** al fine di rilevare e misurare le differenti complessità e responsabilità caratterizzanti le diverse posizioni dirigenziali, vengono individuati i seguenti fattori di valutazione:
 1. numerosità, differenziazione e distribuzione territoriale delle risorse umane gestite: complessità organizzativa derivante dalla numerosità della dotazione delle risorse umane in servizio assegnate alla struttura nonché dalla sua distribuzione territoriale, cui conseguono anche maggiori oneri e rischi in materia di gestione del rapporto di lavoro e di sicurezza sui luoghi di lavoro. La maggiore distribuzione territoriale del personale viene valutata applicando un moltiplicatore sino a 1,3 al numero di risorse attribuite alla struttura oggetto di valutazione. Di norma, si prendono in esame i dati relativi al personale assegnato al momento della graduazione della posizione;
 2. dimensione delle risorse finanziarie gestite: valorizza la differente complessità connessa alla gestione di valori differenti di risorse finanziarie, con connesse differenti responsabilità patrimoniali. Di norma, si prendono in esame le risorse del bilancio di previsione dell'esercizio in corso al momento della valutazione della posizione. Le voci di bilancio da prendere in esame sono rispettivamente la voce "competenza iniziale" per le entrate e la voce "competenza gestione" per le uscite;
 3. numerosità e differenziazione dei destinatari dell'azione della struttura, complessità delle relazioni con soggetti interni ed esterni all'ente: valorizza la complessità della gestione di un sistema complesso di relazioni. La complessità viene valutata sulla base dei seguenti criteri, di eguale rilevanza tra loro:
 - posizioni con un sistema di relazioni poco numerose risultano meno complesse da gestire rispetto ad un sistema di relazioni con un gran numero di relazioni da gestire;
 - relazioni con soggetti esclusivamente o quasi interni, sono ritenute meno complesse di relazioni con soggetti prevalentemente/esclusivamente esterni. Le posizioni valutate si

collocano nelle posizioni intermedie sulla base della prevalenza delle relazioni verso l'interno piuttosto che verso l'esterno;

- la gestione di relazioni con soggetti concentrati o con una scarsissima distribuzione territoriale, risulta meno complessa rispetto alla gestione di un sistema di relazioni con soggetti con grande distribuzione territoriale, regionale e oltre;
 - la complessità della gestione del sistema di relazioni aumenta con l'aumento del livello di differenziazione dei soggetti istituzionali eventualmente coinvolti;
 - la complessità della gestione del sistema di relazioni aumenta con l'aumento del potenziale impatto che una scadente gestione delle relazioni potrebbe avere sulla conduzione, tecnica e politica, dell'ente;
4. responsabilità connesse alla posizione: identifica il grado di responsabilità gestionale interna ed esterna derivante dallo svolgimento delle funzioni ascritte alla posizione di lavoro, con particolare riferimento al numero e alla complessità dei procedimenti e al grado di rischio degli stessi rilevato ai fini di prevenzione della corruzione;
 5. rilevanza strategica della posizione e dei processi gestiti: finalizzato a valorizzare l'incidenza strategica della posizione dirigenziale rispetto alle funzioni proprie della Regione, al programma ed alle priorità dell'Amministrazione. In particolare, la complessità gestionale correlata ad una posizione dirigenziale aumenta se
 - alla posizione dirigenziale oggetto di analisi sono attribuite funzioni e competenze con cui, in modo particolare, cittadini e imprese identificano l'istituzione Regione;
 - la posizione dirigenziale oggetto di analisi, per le funzioni e le competenze ad essa attribuite, ha un impatto di particolare rilevanza per l'attuazione degli obiettivi prioritari dell'amministrazione regionale;
 - la posizione dirigenziale oggetto di analisi, per le funzioni e le competenze ad essa attribuite, è cruciale nei processi di gestione dell'ente e per il funzionamento efficace delle strutture dell'ente che devono conseguire i risultati strategici dell'amministrazione;
 6. variabilità del contesto -anche normativo- di riferimento: la maggiore o minore variabilità che caratterizza il contesto esterno ed interno all'ente in cui opera una struttura dirigenziale - sia che si tratti di variabilità del contesto sociale, che economico, istituzionale e/o legislativo- comporta, tra le altre cose, frequenti e rapidi riorientamenti della gestione; costante aggiornamento normativo e anticipazione/partecipazione ai processi legislativi; frequenti modifiche nel modus operandi della struttura e nel modo in cui questa si rapporta con gli stakeholder. Pertanto, posizioni dirigenziali caratterizzate da un elevato grado di variabilità del contesto presentano difficoltà gestionali maggiori rispetto a posizioni operanti in contesti più stabili;
 7. specificità/specializzazione delle competenze richieste: indica il grado di specializzazione delle competenze richieste per l'esercizio efficace del ruolo richiesto dalla posizione.

A ciascuno dei sopraelencati fattori, viene attribuito un peso percentuale ai fini della valutazione complessiva delle posizioni.

4. **Incidenza dei diversi fattori sulla graduazione delle posizioni**: la presente metodologia mira a valutare e valorizzare differentemente le diverse tipologie di posizioni dirigenziali in cui si articola la struttura regionale, per tener conto dei differenti elementi che le caratterizzano, in modo strutturale, in coerenza con quanto previsto dai Criteri Generali approvati con DGR n. 6-5429 del 25.7.2017.

Pertanto, fatto 100 il peso complessivo che i diversi fattori di valutazione dovranno avere sulla valutazione finale, si ritiene di dover attribuire a tali fattori pesi differenti, a seconda che si valutino:

- *strutture di line* (intese come strutture che svolgono attività e servizi a beneficio prevalente degli stakeholder esterni);
- *strutture di staff* (intese come posizioni che svolgono attività e servizi a beneficio della struttura regionale);
- *strutture di progetto*.

Per quanto riguarda le posizioni dirigenziali Staff, i fattori di valutazione considerati sono solo alcuni dei fattori sopra elencati, stanti le caratteristiche di tali posizioni.

Nella seguente tabella viene riportato il peso di ciascun fattore di valutazione rispetto alla valutazione complessiva della posizione, per le tre tipologie di posizioni oggetto di esame:

FATTORI DI VALUTAZIONE		PESO % DEL FATTORE DI VALUTAZIONE			
		STR. LINE	STR. STAFF	STR. PROGETTO	STAFF
1	numerosità, differenziazione e distribuzione territoriale delle risorse umane gestite	10	6	2	
2	dimensione delle risorse finanziarie gestite	8	5	3	
3	numerosità e differenziazione dei destinatari dell'azione della struttura, complessità delle relazioni con stakeholder interni ed esterni all'ente	19	12	12	30
4	responsabilità connesse alla posizione	18	22	28	15
5	rilevanza strategica della posizione e dei processi gestiti	25	25	28	30
6	variabilità del contesto -anche normativo- di riferimento	10	10	7	5
7	specificità/specializzazione delle competenze richieste	10	20	20	20
TOTALE PESI IN %		100	100	100	100

5. Attribuzione di punteggi a ciascun fattore: a ciascun fattore di valutazione è associata una scala di punteggi da 0 a 10 punti, articolata in 6 punteggi: 0, 2, 4, 6, 8, 10. Il punteggio massimo conseguibile da ciascuna posizione potrà pertanto essere pari a 100 punti.

La sommatoria dei punti conseguiti per ciascun fattore di valutazione, ponderati per il relativo peso, determina il punteggio complessivo conseguito da ciascuna posizione valutata.

6. Applicazione della metodologia con graduazione delle posizioni e determinazione dell'indennità di risultato, a seguito della pesatura delle singole posizioni: la direzione competente in materia di risorse umane, con il coinvolgimento di Direttori e dirigenti interessati per la valutazione di elementi di particolare complessità, informato il Comitato di Coordinamento, propone la graduazione delle posizioni e l'attribuzione della fascia retributiva all'Organismo Indipendente di Valutazione (o Nucleo di Valutazione).

L'Organismo Indipendente di Valutazione (o Nucleo di Valutazione) può esprimere un parere sulla proposta di graduazione delle posizioni dirigenziali attestando la correttezza applicazione della metodologia, entro 45 giorni dal ricevimento della proposta di graduazione.

La Giunta, acquisito l'eventuale parere dell'OIV e la relativa attestazione, approva la graduazione delle posizioni con propria deliberazione.

La graduazione delle posizioni dirigenziali può avvenire ed essere ridefinita in occasione di rilevanti modifiche organizzative o in occasione della attribuzione di incarichi dirigenziali, preliminarmente alla messa a bando o attribuzione delle posizioni medesime.

Sulla base del punteggio conseguito, a ciascuna posizione di struttura (line, staff o progetto) verrà attribuita una indennità secondo la seguente tabella:

Fascia		Valore Indennità
A	da maggiore/uguale a 75 a 100 punti	54.565,00
B	da maggiore/uguale a 50 fino a 75 punti	50.182,47
C	da maggiore/uguale a 35 fino a 50 punti	44.500,00
D	da maggiore/uguale a 20 fino a 35 punti	39.500,00
E	meno di 20 punti	34.561,00

Le posizioni ricadenti nelle fasce A, B e C sono strutture complesse.

Nel caso delle posizioni dirigenziali di Staff, l'indennità sarà determinata sulla base dei valori di seguito riportati

Fascia		Valore Indennità
F	da maggiore/uguale a 50 fino a 100 punti	19.558,00
G	meno di 50 punti	11.699,00

Gli importi di cui sopra potranno essere nel tempo rivisti anche alla luce degli esiti della contrattazione decentrata integrativa sulle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato e dell'evoluzione dei criteri per l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato.

7. Al fine di favorire la programmazione della successione dei dirigenti in uscita dall'ente, e conseguentemente l'efficace prosecuzione dell'azione amministrativa, è possibile l'assunzione di dirigenti destinati a ricoprire posizioni dirigenziali temporaneamente occupate, ma di cui si ha la certezza -sulla base di atti già assunti o di eventi certi¹- che si renderanno vacanti entro 6 mesi dall'assunzione del nuovo dirigente. In tali casi, i dirigenti di nuova assunzione, per un periodo massimo di 6 mesi, potranno essere collocati in posizione di Staff al Settore di destinazione, con attribuzione della fascia retributiva F.
8. L'assegnazione ad un dirigente privo di incarico di direzione di struttura della responsabilità di una struttura stabile (line o staff) o di progetto non è rifiutabile, salvo chiara e motivata incompatibilità tra formazione acquisita, competenze ed esperienze maturate e competenze necessarie per la posizione dirigenziale proposta.
9. **Prima applicazione:** in sede di prima applicazione, per le mobilità volte al reperimento di figure dirigenziali previste dalla DGR n. 7 - 5430 del 25.7.2017 e s.m.i., vista la momentanea assenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione, la Giunta Regionale approva la presente metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali in via provvisoria, riservandosi di sottoporla all'OIV per l'espressione del parere di cui al precedente punto 2 non appena questo sarà ricostituito, procedendo quindi -se del caso- alla successiva riapprovazione della metodologia in via definitiva.
Per la medesima ragione, nelle more della approvazione in via definitiva della metodologia, la graduazione delle posizioni dirigenziali effettuata sulla base della presente metodologia, con connessa determinazione della retribuzione di posizione da adottarsi con delibera di Giunta Regionale, è da intendersi anch'essa provvisoria e salvo conguaglio, sulla base del parere eventualmente espresso dall'OIV ai sensi del precedente punto 6.

¹ a titolo meramente esemplificativo, mobilità verso altro ente con provvedimenti già adottati; cessazione dal servizio per raggiunti limiti d'età; cessazione anticipata dal servizio su richiesta del dipendente, già accettata dall'amministrazione