

Deliberazione della Giunta Regionale 18 maggio 2018, n. 40-6885

Approvazione definitiva della metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali di cui alla DGR n. 28 - 5664 del 25 settembre 2017 e delle pesature delle 22 posizioni dirigenziali per effetto di parere del Nucleo di Valutazione.

A relazione dell'Assessore Ferraris:

Con DGR 25 luglio 2017, n. 6-5429 sono state approvate le “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”.

A seguito della precitata deliberazione, con DGR n. 28-5664 del 25 settembre 2017, è stata approvata la metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali, ai sensi dell’art. 27 del CCN del 23 dicembre 1999 e della L.R. 23/2008, art. 19.

L’art. 6 della metodologia di graduazione delinea il ruolo del Nucleo di Valutazione in sede di pesatura delle posizioni dirigenziali: *“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 corretta applicazione della metodologia, entro 45 giorni dal ricevimento della proposta di graduazione. La Giunta, acquisito l’eventuale parere dell’OIV/Nucleo di Valutazione e la relativa attestazione, approva la graduazione delle posizioni con propria deliberazione .*

La metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali all’interno della predetta procedura, aveva, dunque, in sede di prima applicazione, carattere provvisorio, vista, in modo particolare, la momentanea assenza dell’OIV/NdV all’atto dell’approvazione del provvedimento giuntale, così come le pesature effettuate delle singole posizioni dirigenziali, anch’esse soggette a parere del citato Organismo per la definitiva approvazione giuntale.

In osservanza delle prescrizioni di cui sopra, con nota allegata, il Nucleo di Valutazione ha espresso PARERE POSITIVO sulla metodologia in data 4 aprile 2018 e sulla base dello strumento proposto ha esaminato le 22 posizioni dirigenziali pesate provvisoriamente, così come indicate nel prospetto allegato per formarne parte integrante e sostanziale al presente atto deliberativo.

In fase di esame, sono state effettuate alcune correzioni di errori materiali rispetto alle pesature originariamente approvate dalla Giunta regionale, segnatamente due correzioni, una per il Settore *“Politiche di welfare abitativo”* determinando una variazione della fascia retributiva da C a B e l’altra per il Settore *“Programmazione dei servizi sanitari e socio-sanitari* senza alcun effetto sulla fascia (A) che è rimasta invariata (si veda prospetto allegato).

Dato atto del parere espresso in data 15 maggio 2018, agli atti d’ufficio, in ordine alla procedura di pesatura delle 22 posizioni dirigenziali indicate nel prospetto allegato,

assolto, pertanto, ogni adempimento procedurale in ordine all’acquisizione del parere sulla metodologia e sulle singole pesature come riportate in allegato per formarne parte integrante e sostanziale;

ritenuto, conseguentemente, di conferire carattere definitivo alla metodologia di graduazione (che si allega al presente atto deliberativo) e per l'effetto, in applicazione dello strumento di graduazione, alle pesature delle singole posizioni dirigenziali (22), approvando metodologia di graduazione e pesature finora determinate in via provvisoria;

precisato che la graduazione delle posizioni dirigenziali può avvenire ed essere ridefinita in occasione di rilevanti modifiche organizzative o in occasione dell'attribuzione di incarichi dirigenziali, preliminarmente alla messa a bando o attribuzione delle posizioni medesime.

Visto l'art. 27 del CCNL del 23.12.1999;

visto l'art. 19 della L.R. 23/2008;

vista la DGR n. 6 – 5429 del 25 luglio 2017;

vista la DGR n. 28 – 5664 del 25 settembre 2017;

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

attestata la regolarità amministrativa del presente provvedimento ai sensi della DGR 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 in forma definitiva la metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali già approvata con DGR n. 28-5664 del 25 settembre 2017 (come allegato al presente atto), in via provvisoria, giusto il PARERE POSITIVO del Nucleo di Valutazione del 4 aprile 2018 allegato al presente atto e agli atti d'ufficio;

-di approvare in forma definitiva le pesature delle 22 posizioni dirigenziali indicate nel prospetto allegato, recependo gli errori materiali riferiti al Settore “*Politiche di welfare abitativo*” e al Settore “*Programmazione dei servizi sanitari e socio-sanitari*”;

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

-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

Nucleo di Valutazione della Regione Piemonte

Parere sulla Metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali approvata dalla Giunta regionale con deliberazione n. 28-5664 del 25 settembre 2017

Il sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali concorre, insieme ai sistemi di valutazione della performance, all'affermazione di principi di equità organizzativa basata sul riconoscimento delle differenze in termini di contributi: in particolare, la graduazione delle posizioni dirigenziali è la conseguenza razionale della fisiologica differente distribuzione delle responsabilità organizzative.

La graduazione delle posizioni dirigenziali è di necessaria importanza, soprattutto negli enti di grandi dimensioni, dove trova allo stato dell'arte larghissima applicazione: tale strumento consente non solo di assicurare una maggiore equità organizzativa, attraverso la valorizzazione degli incarichi dirigenziali a più alto tasso di complessità manageriale, ma è anche un prezioso strumento di gestione della dirigenza. Infatti, senza graduazione delle posizioni, la rotazione e la costruzione di percorsi di carriera orizzontali interni risultano più incerti e meno interessanti per la popolazione dirigenziale.

L'espressione di un parere metodologico su qualunque sistema operativo – compreso il sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali in oggetto – non può essere disgiunto dalla considerazione delle variabili del contesto organizzativo per il quale il sistema è stato disegnato, in quanto non esistono sistemi operativi giusti o sbagliati, ma solo più o meno coerenti con le finalità strategiche e i vincoli organizzativi. Sulla base di queste considerazioni, Il Nucleo di Valutazione esprime parere sulla base dei seguenti profili:

1. Multidimensionalità delle variabili di analisi delle posizioni
2. Livello di sgranatura delle posizioni
3. Flessibilità del processo e sua adattabilità al contesto

1. **Multidimensionalità:** Le sette variabili di analisi della posizione (denominate nell'allegato alla DGR 5-5691 del 2017 “fattori di valutazione”) assicurano un approccio multidimensionale, capace di combinare sia elementi di tipo quantitativo, come ad esempio il budget, il n di personale diretto, la complessità interna (n procedimenti) ed esterna (n. dei destinatari); sia di tipo qualitativo, come il grado di differenziazione e dispersione dei destinatari, la criticità e delicatezza dei procedimenti amministrativi, l'impatto strategico delle funzioni esercitate nella posizione, la variabilità del contesto e il livello di specializzazione richiesta. L'attribuzione dei pesi risulta coerente con la diversa tipologia delle posizioni identificate (strutture di line, staff e progetto, più dirigente in staff senza struttura).
2. **Sgranatura:** La definizione di 7 fasce di posizione (5 per dirigenti di struttura e 2 per dirigenti senza struttura) è correttamente abbinata a 7 fasce retributive distribuite in maniera sostanzialmente omogenea e coerente con i fattori descritti. Si valuta particolarmente opportuno riservare le ultime due fasce alle posizioni dirigenziali senza struttura, dove non

F3
RF

si espleta pienamente la funzione dirigenziale, in termini di responsabilità organizzativa e gestionale.

3. **Processo:** Si valuta, infine, positivamente l'approccio graduale di introduzione della metodologia, a partire dalle posizioni via via in scadenza, che non forza i ritmi degli incarichi assegnati e può – auspicabilmente – favorire una progressiva assimilazione delle novità organizzative introdotte.

Pertanto il Nucleo di Valutazione esprime

PARERE POSITIVO

sullo strumento proposto e offrendo di seguito alcune considerazioni e raccomandazioni conclusive.

Si ritiene auspicabile che tutto il personale dirigente sia adeguatamente coinvolto in attività di comunicazione in merito non solo al nuovo sistema di graduazione, ma soprattutto sia destinatario di comunicazioni specifiche rispetto ai principi e al senso strategico di questo cambiamento organizzativo, poiché si ritiene che l'accompagnamento delle novità introdotte sia un aspetto inscindibile dalla metodologia utilizzata.

Si suggerisce, infine, di utilizzare i fattori di valutazione in chiave comparativa e non assoluta, al fine di limitare il numero di posizioni con un punteggio superiore a 75 (prima fascia) al 20% del totale delle posizioni, al fine di evitare la sostanziale neutralizzazione della graduazione stessa.

Documenti analizzati:

Deliberazione della Giunta Regionale 25 luglio 2017, n. 6-5429 “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.”

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.”

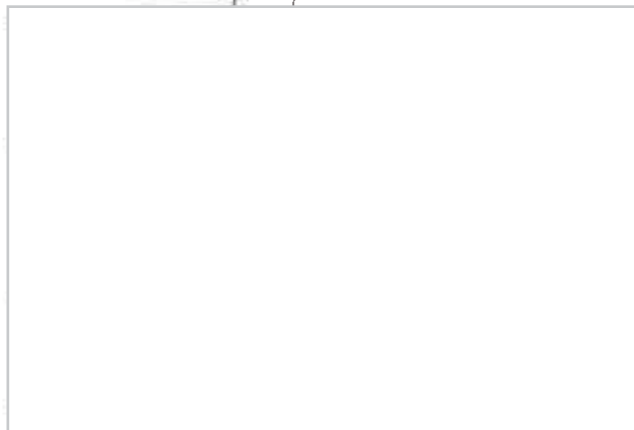
I componenti del Nucleo di Valutazione

4/4/2018

Dott. Pier Giorgio **Bedogni**

Dott. Roberto **Frascinelli**

Dott.ssa Raffaella **Saporito**



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.

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

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.

Direzione Codice Regionale	tipologia struttura	Settore Nome	Totale complessivo	risorse umane gestite	peso RU	spesa corrente	spesa investimenti	totale spesa	entrate	Risorse finanziarie gestite	Peso budget	numerosità e complessità relazioni	peso relazioni	responsabil ità	peso responsabil ità	rilevanza strategica	peso rilevanza strategica	variabilità del contesto	peso variabilità contesto	specificità/ specializzazione competenze	peso specializzazione	punteggio totale	Fascia retributiva
A10000	line	Nuova struttura – A1010 Sistema Informativo Regionale	17	2	1,00	42.000.000		42.000.000		6	0,80	6	1,90	4	1,80	8	2,50	4	1,00	8	1,00	57,40	B
A10000	staff	A1007C - Trattamento economico, pensionistico, previdenziale e assicurativo del personale	23	4	0,60	206.984.021		206.984.021		10	0,50	6	1,20	6	2,20	6	2,50	6	1,00	8	2,00	64,80	B
A11000	staff	A1110B - Acquisizione e controllo delle risorse finanziarie	15	2	0,60	426.672.231		426.672.231	399.138.074	10	0,50	4	1,20	4	2,20	6	2,50	4	1,00	4	2,00	46,80	C
A11000	staff	A1112C - Tecnico e sicurezza degli ambienti di lavoro	45	6	0,60			-		0	0,50	6	1,20	6	2,20	6	2,50	4	1,00	4	2,00	51,00	B
A12000	staff	Nuova struttura – A1209B Coordinamento e gestione Servizi generali operativi	83	10	0,60	2.500.000		2.500.000		2	0,50	2	1,20	4	2,20	4	2,50	2	1,00	2	2,00	34,20	D
A13000	progetto	Struttura temporanea XST016 "Gestione liquidatoria comunità montane - 1"	0	0	0,20			7.219.000	3.690.000	4	0,30	8	1,20	8	2,80	6	2,80	8	0,70	6	2,00	67,60	B
A13000	progetto	Struttura temporanea XST017 "Gestione liquidatoria comunità montane - 2"	38	4	0,20	4.312.295	13.483.291	17.795.586	6.870.827	6	0,30	8	1,20	8	2,80	6	2,80	8	0,70	6	2,00	69,00	B
A15000	line	A1510B – Politiche di welfare abitativo	25	4	1,00	15.835.350	54.470.444	70.305.794	1.259.027	6	0,80	6	1,90	4	1,80	6	2,50	4	1,00	4	1,00	50,40	B
A15000	progetto	Nuova struttura di progetto - XST019 Gestione delle attività riguardanti i programmi di cittadinanza e di inclusione delle persone migranti	5	0	0,20	5.000.000		5.000.000		2	0,30	4	1,20	2	2,80	6	2,80	2	0,70	2	2,00	33,20	D
A15000	progetto	Nuova struttura di progetto - XST020 Completamento del percorso di revisione giuridica delle IPAB, del Terzo settore e supporto ai processi di accorpamento degli Enti gestori delle funzioni socio-assistenziali nei Distretti della Coesione sociale	0	0	0,20			-		0	0,30	4	1,20	4	2,80	4	2,80	2	0,70	2	2,00	32,60	D
A16000	line	A1603A - Servizi ambientali	20	2	1,00	1.035.371	62.394.809	63.430.180	80.634.671	8	0,80	8	1,90	8	1,80	10	2,50	8	1,00	8	1,00	79,00	A
A16000	line	A1609A - Copianificazione urbanistica area sud-ovest	9	2	1,00			-		0	0,80	4	1,90	4	1,80	4	2,50	4	1,00	6	1,00	36,80	C
A14000	line	A1413B - Programmazione dei servizi sanitari e socio-sanitari	19	2	1,00	122.000.000	0	122.000.000	0	8	0,80	8	1,90	6	1,80	10	2,50	8	1,00	10	1,00	77,40	A
A14000	line	A1414B - Regole del SSR nei rapporti con i soggetti erogatori	16	2	1,00	-	0	-	0	0	0,80	8	1,90	6	1,80	8	2,50	6	1,00	6	1,00	60,00	B
A16000	progetto	Nuova struttura di progetto XST021 - Agenda Nazionale semplificazione amministrativa: azioni per i procedimenti regionali in amteria di ambiente e territorio	0	0	0,20	-		-		0	0,30	2	1,20	2	2,80	2	2,80	2	0,70	2	2,00	19,00	E
A18000	line	A1802A - Infrastrutture e pronto intervento	21	4	1,00	10.064.532	51.429.479	61.494.010	20.401.646	8	0,80	8	1,90	8	1,80	10	2,50	8	1,00	8	1,00	81,00	A
A18000	line	A1818B - Protezione civile e sistema anti Incendi boschivi (A.I.B.)	23	4	1,00	8.340.380		8.340.380		4	0,80	8	1,90	10	1,80	10	2,50	6	1,00	8	1,00	79,40	A
A18000	line	A1807A - Foreste	18	4	1,00	3.404.919	316.364	3.721.283	1.078.855	2	0,80	6	1,90	4	1,80	6	2,50	4	1,00	4	1,00	47,20	C
A18000	line	A1810A - Controllo sulla gestione dei trasporti e delle infrastrutture	16	2	1,00			-	25.823	0	0,80	6	1,90	4	1,80	6	2,50	4	1,00	6	1,00	45,60	C
A18000	line	A1820B - Tecnico regionale - Biella e Vercelli	73 (2)	8	1,00			-		0	0,80	6	1,90	6	1,80	4	2,50	4	1,00	6	1,00	50,20	B
A18000	line	A1817A - Tecnico regionale - Novara e Verbania	99 (2)	10	1,00			-		0	0,80	6	1,90	6	1,80	4	2,50	4	1,00	6	1,00	52,20	B
A19000	line	Nuova struttura - A1911 Promozione sviluppo economico e accesso al credito per le imprese	6	2	1,00	196.461		196.461	590.287	0	0,80	6	1,90	4	1,80	8	2,50	4	1,00	4	1,00	48,60	C

1) In arancio, le posizioni per le quali il numero delle risorse gestite è stato moltiplicato per 1,3 per tener conto della dispersione territoriale

2) Il dato dei Settori tecnici regionali ricomprende i Forestali gestiti

risorse umane
fino a 5 **0**
da 6 a 20 **2**
da 21 a 40 **4**
da 41 a 60 **6**
da 61 a 80 **8**
maggiore di 80 **10**

spesa+entrata in mln €
<2 **0**
2<8 **2**
8<20 **4**
20<80 **6**
80<150 **8**
>150 **10**