

Deliberazione della Giunta Regionale 22 dicembre 2022, n. 54-6346

Definizione delle retribuzioni di posizione dirigenziali a valere dall'anno 2022.

A relazione dell'Assessore Caucino:

Premesso che:

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 "Graduazione delle strutture organizzative dirigenziali" della Legge Regionale n. 23/2008 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.

Considerato che l'Amministrazione ha inteso riconoscere –anche sotto il profilo economico– le differenze esistenti tra le diverse posizioni dirigenziali, in coerenza con la previsione contrattuale (art. 27, comma 2 del 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.

Richiamate:

- la Deliberazione della Giunta Regionale n. 6-2686 del 29 dicembre 2020 con cui è stata riformata la metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali adeguandola al contratto decentrato integrativo per la dirigenza sottoscritto in data 11.12.2020;
- la Deliberazione della Giunta Regionale n. 1-4513 del 31 dicembre 2021 con cui sono stati stabiliti, a decorrere dalla nuova nomina di ciascun Direttore regionale, le retribuzioni di posizione annue lorde associate ai responsabili delle strutture della Giunta Regionale di livello direzionale, fermi restando le graduazioni stabilite con D.G.R. n. 12-472 del 8 novembre 2019 e s.m.i.;
- la D.G.R. n. 5-5862 del 28.10.2022 con cui è stato costituito il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2022 e sono stati forniti alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi per la definizione dell'ipotesi di contratto integrativo per la dirigenza parte economica 2022, ivi incluso "ottimale utilizzo del fondo in applicazione dell'art. 2, comma 1, primo periodo, del contratto integrativo della dirigenza 2021-2023";
- la D.G.R. n. 3-6207 del 16.12.2022 con cui è stata autorizzata la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo per la dirigenza anno 2022, sottoscritto in data 21.12.2022 il quale all'art. 2 recante "retribuzioni di posizione", prevede tra l'altro, al comma 1 che "*per i direttori regionali, i livelli economici relativi alla graduazione degli incarichi sono stabiliti con apposite deliberazioni della Giunta regionale e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, fermo restando che il complesso delle relative retribuzioni di posizione dei Direttori medesimi non può eccedere il 12% del Fondo*".

Dato atto che la metodologia allegata alla D.G.R. 6-2686 del 29 dicembre 2020 resta invariata e si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

Dato atto che la tabella allegata alla D.G.R. n. 6-2686 del 29 dicembre 2020, contenente il valore della valutazione della retribuzione di posizione dei Dirigenti e dei responsabili delle Strutture della Giunta regionale di livello direzionale, già ridefinite con la DGR 1-4513 del 31 dicembre 2021, è sostituita dalla Tabella sottoindicata in cui sono stabilite le retribuzioni di posizione annue lorde associate ai Dirigenti e ai responsabili delle Strutture della Giunta regionale di livello direzionale, fermo restando le graduazioni stabilite con D.G.R. n. 12-472 del 8 novembre 2019 e s.m.i. così come di seguito indicato:

Direzione	Valore fattore in euro
DIR 1	88.800,00
DIR 2	79.300,00
DIR 3	69.800,00
Struttura/Incarico	
A	61.000,00
B	56.238,00
C	45.260,00
Staff	25.820,00

Dato atto che, con DD.G.R. n. 6-2686 del 29 dicembre 2020 e n. 1-4513 del 31 dicembre 2021 a tali fattori sono aggiunti, in presenza dei relativi incarichi:

	Valore fattore in euro
a) Direttore regionale	16.100,00
b) Vice direttore	10.000,00

dato atto che, con D.G.R. n. 1-4513 del 31 dicembre 2021, tali importi sono incrementati, su base annua lorda, per i seguenti fattori: per il Direttore incaricato delle funzioni di coordinamento dei Direttori € 3.000,00; Direttore della Giunta Regionale € 5.000,00; Direttore Risorse finanziarie e Patrimonio € 5.000,00;

ritenuto di ridefinire tali valori in relazione al particolare impegno connesso all'avvio del Palazzo della Regione Piemonte;

ritenuto di ridefinire gli importi su base annua lorda, per i seguenti fattori: per la Direttore Sanità e Welfare € 31.200,00; per le Direzioni particolarmente impegnate per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza riferito alla Regione Piemonte: Direzione A2000B Cultura e Commercio (euro 5.000,00) Direzione A1500A – Istruzione, Formazione e Lavoro (euro 5.000,00), Direzione A1600A – Ambiente, Energia e Territorio (euro 8.000,00), Direzione A19000 – Competitività del Sistema Regionale (euro 8.000,00).

Tenuto conto che:

- le modifiche relative alla ridefinizione dei livelli economici attinenti alla graduazione degli incarichi dirigenziali non comportano in alcun modo la revisione delle pesature precedentemente effettuate;
- per coordinamento e armonizzazione con quanto disposto per i responsabili di settore, gli effetti economici del presente atto devono avere la medesima decorrenza di quanto previsto

nel contratto integrativo di cui alla D.R.G. n. 3-6207 del 16.12.2022, ovvero a valere dal 2022.

Dato atto che:

- la spesa complessiva relativa all'adeguamento delle retribuzioni di posizione degli incarichi dirigenziali di responsabile di Struttura trova copertura nella D.G.R. n. 5- 5862 del 28 ottobre 2022 per il ruolo della Giunta negli stanziamenti di cui ai pertinenti capitoli del macroaggregato 101, relativi al personale dirigente, del bilancio gestionale finanziario 2022-2024, titolo I, Missioni e Programmi, annualità 2022 e pertanto dal presente provvedimento non derivano ulteriori oneri a carico del bilancio regionale;
- la spesa complessiva, relativa alla retribuzione di posizione degli incarichi di livello dirigenziale previsto nella presente deliberazione, pari a € 65.254,00, importo che sarà impegnato per € 51.381,00 (lordo) ed € 13.873,00 (oneri), trova copertura nelle rispettive Missioni e Programmi del Titolo I, di cui ai pertinenti capitoli del macroaggregato 101 relativi al personale dirigente ed agli oneri riflessi, del bilancio gestionale finanziario 2022-2024, annualità 2022, e che tale spesa rientra nel limite del 12% del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2022, demandando al settore "Gestione giuridica ed economica del personale" l'adozione dei relativi provvedimenti di competenza per l'attuazione della presente deliberazione.

Visto il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

visto il D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118;

vista la Legge Regionale n. 23 del 28 luglio 2008 e s.m.i. e, in particolare, l'art. 19;

vista la D.G.R. n. 6- 2686 del 29 dicembre 2020;

vista la D.G.R. 1-4513 del 31.12.2021;

vista la D.G.R. n. 1-4046 del 17/10/2016 "Approvazione della "Disciplina del sistema dei controlli interni", come modificata dalla D.G.R. n. 1-3361 del 14 giugno 2021;

vista la D.G.R. n. 12-5546 del 29/08/2017 "Istruzioni operative in materia di rilascio del visto preventivo di regolarità contabile e altre disposizioni in materia contabile" e Circolare n. 30568/A1102A del 2/10/2017;

vista la D.G.R. n. 43-3529 del 9.07.2021 Approvazione "Regolamento regionale di contabilità della Giunta regionale. Abrogazione del regolamento regionale 5 dicembre 2001, n. 18/R" e DPGR 16 luglio 2021, n. 9/R. Regolamento regionale recante: "Regolamento regionale di contabilità della Giunta regionale. Abrogazione del regolamento regionale 5 dicembre 2001, n. 18/R.";

vista la Legge regionale 29 aprile 2022, n. 5 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale di previsione 2022-2024 - (Legge di stabilità regionale 2022)";

vista la Legge regionale 29 aprile 2022, n. 6 "Bilancio di previsione finanziario 2022-2024";

vista la D.G.R. 1-4970 del 4 maggio 2022 "Legge regionale 29 aprile 2022, n. 6 "Bilancio di

previsione finanziario 2022-2024". Approvazione del Documento Tecnico di Accompagnamento e del Bilancio Finanziario Gestionale 2022-2024";

vista la L.R. 2 agosto 2022, n. 13 "Assestamento al bilancio di previsione finanziario 2022-2024" (B.U. 02 agosto 2022, 6° suppl. al n. 30)

vista la L.R. 18 novembre 2022, n. 18 "Disposizioni finanziarie e variazione del bilancio di previsione finanziario 2022-2024";

vista la D.G.R. n. 89-6082 del 25/11/2022 "Attuazione della L.R. 18 novembre 2022, n. 18. Disposizioni finanziarie e variazione del bilancio di previsione finanziario 2022-2024. Modifica del bilancio finanziario gestionale 2022-2024".

Attestata la regolarità amministrativa del presente provvedimento, ai sensi della D.G.R. n. 1-4046 del 17.10.16 succitata, come modificata dalla D.G.R. n. 1-3361 del 14 giugno 2021.

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

delibera

- di stabilire a valere dall'anno 2022 le retribuzioni di posizione annue lorde associate ai Dirigenti e ai responsabili delle Strutture della Giunta regionale di livello direzionale, fermo restando la metodologia di cui alla D.G.R. 6-2686 del 29 dicembre 2020, allegata, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nonché le graduazioni stabilite con D.G.R. n. 12-472 del 8 novembre 2019 s.m.i., così come di seguito indicato:

Direzione	Valore fattore in euro
DIR 1	88.800,00
DIR 2	79.300,00
DIR 3	69.800,00
Struttura/Incarico	
A	61.000,00
B	56.238,00
C	45.260,00
Staff	25.820,00

- di dare atto che, con DD.G.R. n. 6-2686 del 29 dicembre 2020 e n. 1-4513 del 31 dicembre 2021 a tali fattori sono aggiunti, in presenza dei relativi incarichi:

	Valore fattore in euro
a) Direttore regionale	16.100,00
b) Vice direttore	10.000,00

- di dare atto che tali importi, stabiliti in aggiornamento alla D.G.R. n. 1-4513 del 31 dicembre 2021, sono incrementati, su base annua lorda, per i seguenti fattori: per il Direttore incaricato delle funzioni di coordinamento dei Direttori € 3.000,00; Direttore della Giunta Regionale € 5.000,00; Direttore Risorse finanziarie e Patrimonio € 5.000,00;

- di ridefinire gli importi su base annua lorda, per i seguenti fattori: per il Direttore della Direzione Sanità e Welfare € 31.200,00; per le Direzioni particolarmente impegnate per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza riferito alla Regione Piemonte: Direzione A2000B – Cultura e Commercio (euro 5.000,00) Direzione A1500A – Istruzione, Formazione e Lavoro (euro 5.000,00), Direzione A1600A – Ambiente, Energia e Territorio (euro 8.000,00), Direzione A19000 – Competitività del Sistema Regionale (euro 8.000,00).
- di stabilire che gli effetti economici di cui al presente atto abbiano la medesima decorrenza di quanto previsto nel contratto integrativo di cui alla D.R.G. n. 3-6207 del 16.12.2022, ovvero a valere dal 2022;
- di dare atto che le modifiche relative ai livelli economici attinenti agli incarichi dirigenziali non comportano in alcun modo la revisione delle pesature precedentemente effettuate;
- la spesa complessiva relativa all'adeguamento delle retribuzioni di posizione degli incarichi dirigenziali di responsabile di Struttura trova copertura nella D.G.R. n. 5- 5862 del 28 ottobre 2022 per il ruolo della Giunta negli stanziamenti di cui ai pertinenti capitoli del macroaggregato 101, relativi al personale dirigente, del bilancio gestionale finanziario 2022-2024, titolo I, Missioni e Programmi, annualità 2022 e pertanto dal presente provvedimento non derivano ulteriori oneri a carico del bilancio regionale;
- di dare altresì atto che la spesa complessiva, relativa all'adeguamento di retribuzione di posizione degli incarichi direttoriali previsto nella presente deliberazione, pari a € 65.254,00, importo che sarà impegnato per € 51.381,00 (lordo) ed € 13.873,00 (oneri), trova copertura nelle rispettive Missioni e Programmi del Titolo I, di cui ai pertinenti capitoli del macroaggregato 101 relativi al personale dirigente ed agli oneri riflessi, del bilancio gestionale finanziario 2022-2024, annualità 2022, e che tale spesa rientra nel limite del 12% del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2022;
- di demandare al settore “Gestione giuridica ed economica del personale” l'adozione dei relativi provvedimenti di competenza per l'attuazione della presente deliberazione.

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 10 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 livello direzionale;*
- *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 cinque tipologie di posizioni oggetto di esame:

FATTORI DI VALUTAZIONE		PESO DEL FATTORE DI VALUTAZIONE				
		DIREZIONI	STR. LINE	STR. STAFF	STR. PROGETTO	STAFF
1	numerosità, differenziazione e distribuzione territoriale delle risorse umane gestite	1,0	1,0	0,6	0,2	
2	dimensione delle risorse finanziarie gestite	0,8	0,8	0,5	0,3	
3	numerosità e differenziazione dei destinatari dell'azione della struttura, complessità delle relazioni con stakeholder interni ed esterni all'ente	1,9	1,9	1,2	1,2	3,0
4	responsabilità connesse alla posizione	1,8	1,8	2,2	2,8	1,5
5	rilevanza strategica della posizione e dei processi gestiti	2,5	2,5	2,5	2,8	3,0
6	variabilità del contesto -anche normativo- di riferimento	1,0	1,0	1,0	0,7	0,5
7	specificità/specializzazione delle competenze richieste	1,0	1,0	2,0	2,0	2,0
TOTALE		10,0	10,0	10,0	10,0	10,0

- 5. Attribuzione di punteggi a ciascun fattore:** Per quanto riguarda le strutture di line, di staff e di progetto, 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. Per la valutazione delle Direzioni, viene adottata una scala di punteggi da 14 a 20 punti, articolata in 4 punteggi: 14, 16, 18, 20. Il punteggio massimo conseguibile da ciascuna Direzione potrà pertanto essere pari a 200 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:** il Settore competente in materia di organizzazione, 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 dirigenziali non direttoriali e l'attribuzione della fascia retributiva all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV o Nucleo di Valutazione).
Il Settore competente in materia di organizzazione propone la graduazione degli incarichi dirigenziali relativi alle strutture di livello direzionale.

Il Nucleo di Valutazione (OIV) può esprimere un parere sulla proposta di graduazione delle posizioni dirigenziali, di cui all'art. 18, comma 1, lett. a), d), e) della L.R. 23/2008, attestando la corretta applicazione della metodologia, purché venga trasmesso entro 10 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.

A ciascuna struttura di livello direzionale, di line, di staff o di progetto verrà attribuita, sulla base del punteggio conseguito, una retribuzione secondo la seguente tabella:

Graduazione		Valore fattore in Euro
DIR1	da maggiore/uguale a 187 a 200 punti	88.800,00
DIR2	da maggiore/uguale a 179 fino a 186 punti	79.300,00
DIR3	da maggiore/uguale a 140 fino a 178 punti	69.800,00
A	da maggiore/uguale a 75 a 100 punti	61.000,00
B	da maggiore/uguale a 50 fino a 75 punti	56.238,00
C	meno di 50 punti	45.260,00

A tali fattori sono aggiunti, in presenza dei relativi incarichi:

	Valore fattore in Euro
a) Direttore regionale	16.100,00
b) Vicedirettore	10.000,00

Gli incarichi di fascia a) sono ulteriormente incrementati per i seguenti fattori: per il Direttore incaricato delle funzioni di coordinamento dei Direttori (euro 3.000,00), del Direttore della Giunta Regionale (euro 5.000,00), del Direttore Risorse finanziarie e Patrimonio (euro 5.000,00).

Gli incarichi di fascia a) sono ulteriormente incrementati per i seguenti fattori: per il Direttore della Direzione Sanità e Welfare € 31.200,00; per le Direzioni particolarmente impegnate per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza riferito alla Regione Piemonte: Direzione A1500A – Istruzione, Formazione e Lavoro (euro 5.000,00), Direzione A1600A – Ambiente, Energia e Territorio (euro 8.000,00), Direzione A19000 – Competitività del Sistema Regionale (euro 8.000,00), Direzione A2000B – Cultura e Commercio (euro 5.000,00).

Le posizioni ricadenti nei livelli DIR1, DIR2, DIR3, A, B sono strutture complesse.

Nel caso delle posizioni dirigenziali di staff, la retribuzione di posizione è pari ad euro 25.820,00 lordi annui.

Per gli incarichi di staff caratterizzati da funzioni di particolare complessità e alta specializzazione, per un numero complessivo non superiore a dieci, la retribuzione di posizione è elevabile ad euro 35.000,00 annui lordi qualora la graduazione dell'incarico determini un punteggio maggiore o uguale a 70 punti; ovvero è elevabile ad euro 45.000,00 annui lordi qualora la graduazione dell'incarico determini un punteggio maggiore o uguale a 90 punti.

I dirigenti neo assunti, vincitori di concorso, sono collocati in posizione di staff con importo di retribuzione di posizione pari a 12.910,00 € annui lordi, per un periodo massimo di sei mesi, salvo che nelle more intervenga un diverso incarico.

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. La somma dei fattori applicabili determina la retribuzione di posizione.

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 retribuzione prevista, come indicato al precedente punto.
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.

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