



**REGIONE  
PIEMONTE**

# **GIUNTA REGIONALE**

Verbale n. 211

Adunanza 25 luglio 2017

L'anno duemiladiciassette il giorno 25 del mese di luglio alle ore 19:15 in Torino in una sala di Palazzo Lascaris, via Alfieri n.15, si è riunita la Giunta Regionale con l'intervento di Sergio CHIAMPARINO Presidente, Aldo RESCHIGNA Vicepresidente e degli Assessori Francesco BALOCCO, Monica CERUTTI, Giuseppina DE SANTIS, Augusto FERRARI, Giovanni Maria FERRARIS, Giorgio FERRERO, Antonella PARIGI, Giovanna PENTENERO, Antonino SAITTA, Alberto VALMAGGIA, con l'assistenza di Laura BERTINO nelle funzioni di Segretario Verbalizzante.

(Omissis)

**D.G.R. n. 6 - 5429**

**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.

A relazione dell' Assessore FERRARIS:

Premesso che:

un'organizzazione si basa e si articola nella struttura organizzativa, ossia sulla attribuzione di competenze e responsabilità alle unità organizzative, ed in particolare alle macro-strutture stabili, e sui sistemi operativi, ossia su quel complesso di regole che ne improntano il funzionamento, e che orientano l'organizzazione, e i soggetti che ne fanno parte, verso il conseguimento dei propri scopi. La difficoltà di ogni organizzazione è quella di ricercare la massima coerenza tra finalità, struttura organizzativa e sistemi operativi.

Con la riorganizzazione dell'ente posta in essere nel corso del 2014 si è avviato un processo di profonda riorganizzazione e cambiamento della Regione Piemonte. Questo processo ha portato in prima battuta ad una riorganizzazione dell'assetto organizzativo, con un accorpamento rilevante delle strutture organizzative stabili di primo e di secondo livello, ed è successivamente proseguito con successive modifiche organizzative volte a recepire, nell'organizzazione regionale, funzioni e personale acquisite in attuazione della riforma c.d. Delrio (legge 56/2014) delle province. Le modifiche all'assetto macro-organizzativo sono ora sostanzialmente stabilizzate, fermo restando che in una visione organica dell'organizzazione, questa può e deve cambiare costantemente in un rapporto di reciproco condizionamento e adattamento costante con il contesto di riferimento;

il percorso di adeguamento dei sistemi operativi della Regione Piemonte ha, tra i propri criteri ispiratori, i seguenti:

- in una organizzazione con circa 2900 collaboratori di cui oltre 1600 della categoria professionale più elevata ed oltre 100 dirigenti dediti ad attività prevalentemente professionale ad alto contenuto intellettuale, occorre riconoscere le diversità; occorre riconoscere gli elementi che caratterizzano e differenziano le posizioni di maggiore responsabilità e complessità, per definire percorsi di carriera trasversali e riconoscere anche economicamente tali differenze;
- in una organizzazione complessa, con una struttura macro-organizzativa che ha visto ridursi il numero delle posizioni di vertice, occorre introdurre e/o rafforzare i ruoli intermedi di coordinamento e di sintesi, sia in fase di programmazione che in fase di gestione, dotate di responsabilità ed autonomia, senza eccedere in gerarchie e organizzazioni piramidali;
- in una organizzazione con potere decisionale diffuso e competenze molto differenziate, occorre individuare chiaramente quelle che sono -trasversalmente- le competenze ed i comportamenti organizzativi ritenuti auspicabili e, in quanto tali, da veicolare ed incentivare mediante i sistemi di valutazione delle performance, ed occorre che l'organizzazione sia effettivamente ed evidentemente in grado di riconoscerli ed incentivarli;
- l'organizzazione deve essere in grado di offrire possibilità. L'organizzazione deve fornire ai migliori collaboratori la possibilità di emergere, di farsi apprezzare, di farsi riconoscere, di crescere professionalmente impegnandosi in ambiti diversi e di diverso livello di complessità e responsabilità. L'organizzazione deve pertanto dotarsi di strumenti selettivi interni che consentano una ampia partecipazione e deve essere in grado di disegnare percorsi di carriera e di crescita professionale trasversali all'organizzazione;

Il percorso di revisione dei sistemi operativi secondo i criteri sopra richiamati, è stato avviato già nel 2016 e con la presente deliberazione si interviene, direttamente o indirettamente, su alcuni tra i più importanti sistemi operativi dell'organizzazione regionale. In particolare, si interviene:

1. sul sistema dei ruoli intermedi tra dirigenza e dipendenti delle categoria (ossia sulle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità);
2. sul sistema di pesatura e remunerazione delle posizioni dirigenziali definite con la struttura organizzativa;
3. sui sistemi di valutazione e remunerazione incentivante delle prestazioni di direttori, dirigenti e personale delle categorie;

quanto al primo punto, si propone ora una revisione complessiva del sistema delle Alte professionalità e delle Posizioni Organizzative, prevista anche dall'art 17 comma 3 bis l.r. 23/2008, ridefinendole in termini di ruolo, di competenze, di responsabilità, quali il supporto alla dirigenza nel lavoro di programmazione e di gestione per obiettivi, il coordinamento coinvolgimento e sviluppo del personale, la responsabilità di procedimento, il miglioramento continuo dell'organizzazione e dei processi. Elementi cardine di tale revisione sono:

- progettazione delle posizioni da ricoprire secondo criteri e logiche organizzative ed omogenee nell'ente;
- attribuzione di responsabilità di procedimento e coordinamento di personale;
- incarichi affidati previa pubblicazione di bandi (avvisi) aperti a tutto il personale regionale avente i requisiti richiesti, ricercando un giusto equilibrio tra stabilità degli incarichi (per valorizzare le competenze maturate attraverso l'esperienza), concorrenzialità dei medesimi (per dare una prospettiva a chi aspira a coprire posizioni di responsabilità) e rotazione degli incarichi per consentire da un lato la riduzione del rischio-corrruzione e dall'altro la possibilità di maturare esperienze trasversali e multidisciplinari;
- definizione della retribuzione di posizione secondo una metodologia da adottarsi allo scopo con successivo provvedimento organizzativo, previo confronto con le OO.SS.;

- applicabilità dei nuovi criteri generali alle prossime posizioni che verranno messe a bando (avviso), previa adozione dei provvedimenti organizzativi applicativi dei criteri delineati nell'allegato A;

quanto al secondo punto, la valutazione della posizione ricoperta rappresenta uno strumento per analizzare e graduare gli elementi quali la complessità, il rischio o la responsabilità connessa ad una specifica posizione di lavoro, così da poter usare tale analisi per remunerare diversamente i diversi livelli di complessità/rischio/responsabilità o, ancora, per costruire percorsi di carriera da posizioni meno complesse a posizioni più complesse. Oggi, la retribuzione di posizione è fissata in modo omogeneo per tutte le strutture stabili (50.182,47 €), mentre alle strutture temporanee è stata di recente attribuita una retribuzione di posizione, anche questa uguale per tutte le posizioni, pari ad € 42.310,71. E' volontà di questa Amministrazione procedere ad un riconoscimento -anche economico- delle differenze esistenti tra le posizioni in termini di complessità, responsabilità, rischio, ecc., in coerenza con una precisa previsione contrattuale (comma 2, art. 27, CCNL 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. Elementi cardine della rivisitazione dei criteri alla base del sistema di retribuzione delle posizioni dirigenziali, presentati e discussi in diversi incontri con le organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza nel corso degli ultimi mesi, sono:

- adozione di una metodologia di graduazione validata dall'OIV;
- graduazione delle posizioni validata dall'OIV;
- ampliamento dello spettro entro cui definire le retribuzioni di posizione per strutture stabili e temporanee, tra 34.561,00 € a 54.565,00 ;
- riduzione dello spettro entro cui definire le retribuzioni di posizione per le posizioni di staff (oggi ricomprese tra 16.785 e 31.487), tra 11.699,00 – 19.558,00;
- principio del non incremento del costo, ossia la media delle retribuzioni di posizione non potrà essere superiore al medesimo valore del 2015;
- applicabilità dei nuovi criteri generali alle posizioni dirigenziali che verranno messe a bando (avviso), previa adozione della metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali;

per quanto riguarda il terzo punto, i sistemi di valutazione non hanno dato sino ad ora prova di riuscire ad evidenziare e differenziare le migliori prestazioni in termini di qualità della prestazione organizzativa. Il Comitato di Coordinamento ha esaminato le possibili ragioni per cui le metodologie di valutazione delle prestazioni di dirigenti e personale delle categorie non sono riuscite in questo obiettivo. Alla luce di tale riflessione, si ritiene opportuno introdurre nella valutazione dei comportamenti organizzativi una maggiore articolazione delle fasce di valutazione e l'individuazione di un'area c.d. di eccellenza. Si ritiene altresì utile introdurre modalità che valorizzino la capacità dei valutatori di valutare i propri collaboratori, evidenziandone le migliori prestazioni. Inoltre, per quanto riguarda il sistema di valutazione e remunerazione di risultato dei direttori, si ritiene opportuno procedere ad una modifica del sistema di valutazione delle prestazioni dei direttori, allo scopo di perseguire la differenziazione della retribuzione di risultato teorica conseguibile da ciascun direttore, sulla base di una valutazione ex-ante della complessità degli obiettivi proposti, ferma restando la valutazione -a consuntivo- del grado di raggiungimento dei risultati.

Preso atto che:

dell'impostazione data alla revisione dei sistemi operativi oggetto della presente delibera e dell'andamento del confronto con le organizzazioni sindacali, è stato reso nel tempo partecipe il Comitato di Coordinamento dei Direttori dell'ente;

con l'approvazione del D.Lgs. n. 150 del 2009, che ha sostituito molti articoli del decreto 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", il sistema delle relazioni sindacali è stato fortemente modificato e alla luce della

normativa attuale le materie oggetto del presente provvedimento non rientrano tra quelle oggetto di contrattazione con le organizzazioni sindacali, trattandosi di materie relative all'organizzazione degli uffici e alle misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro che l'art. 5 del D.Lgs. 165/2001 riconduce in via esclusiva ai poteri datoriali di diritto privato, nel rispetto delle leggi e degli atti organizzativi dell'amministrazione di appartenenza. Tali materie erano in passato oggetto di concertazione, regolata:

- dall'art. 9 del CCNL 1/4/1999 e dall'art.16, comma 2, del CCNL 31/3/1999 relativamente ai soli criteri generali per la valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni e per il conferimento dei relativi incarichi;

- dall'art. 8, comma 1 lettera a), del CCNL 23/12/1999 relativamente ai criteri generali per l'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;

nonostante ciò le esigenze organizzative in materia di rivisitazione del ruolo di PO/AP e di graduazione delle posizioni dirigenziali sono state oggetto di ampio confronto con le organizzazioni sindacali, durato diversi mesi e numerosi incontri, ed i documenti allegati sub A) e sub B) sono il risultato anche di queste comuni riflessioni;

in data 23 febbraio 2017, la presente delibera è stata portata a conoscenza delle organizzazioni sindacali, con i relativi allegati riguardanti la regolamentazione delle PO/AP e la graduazione delle posizioni dirigenziali.

#### Richiamati:

gli artt. 8, 9 e 10 del CCNL relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni- Autonomie locali del 31.03.1999 contenenti la disciplina contrattuale generale di riferimento dell'Area delle Posizioni organizzative;

l'art. 10 del CCNL del personale del Comparto Regioni EE.LL. per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 del 22 gennaio 2001 recante la disciplina contrattuale generale di riferimento delle Alte professionalità;

il D.Lgs. 165/ 2001 ed in particolare:

- art.1 Finalità ed ambito di applicazione;
- art. 2 Fonti;
- art. 4 Indirizzo politico-amministrativo. Funzioni e responsabilità
- art. 5 Potere di organizzazione;
- art.6 Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche;
- art. 40 Contratti collettivi nazionali e integrativi.

L'articolo 65 del D.Lgs. 150/2009 concernente l'adeguamento e l'efficacia dei contratti collettivi vigenti;

la L.R. 23/2008 "Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale";

ritenuto pertanto opportuno dare mandato agli uffici competenti della Direzione Segretariato generale, nel rispetto delle linee fondamentali espresse nei documenti allegati sub A e sub B- di predisporre i conseguenti provvedimenti organizzativi di natura regolamentare, tenuto conto dei possibili adeguamenti conseguenti a variazioni del quadro giuridico- normativo nazionale di

riferimento; i citati provvedimenti organizzativi devono disciplinare interamente le materie di cui trattano superando la disciplina vigente prevista dai contratti integrativi;

di proporre tempestivamente alla Giunta regionale le modifiche ai sistemi di valutazione delle prestazioni dirigenziali e del personale delle categorie, affinché tali metodologie possano essere utilizzate sin dalla valutazione delle prestazioni 2017, secondo gli indirizzi più sopra evidenziati e fermi restando i dovuti passaggi con le organizzazioni sindacali;

attestata la regolarità amministrativa del presente provvedimento ai sensi della D.G.R. n. 1-4046 del 17/10/2016;

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

d e l i b e r a

- di approvare le linee di indirizzo riguardanti il percorso metodologico da avviare con riferimento alla graduazione delle posizioni dirigenziali e alla revisione della regolamentazione vigente dell'area delle Alte professionalità e Posizioni organizzative, allegate al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale (All. A e All. B);
- di dare mandato agli uffici competenti della Direzione Segretariato generale, nel rispetto delle linee guida di cui agli allegati e successivamente alla conclusione della fase di confronto con le rappresentanze sindacali, di predisporre i provvedimenti organizzativi di natura regolamentare discendenti dalle linee guida, tenuto conto dei possibili adeguamenti conseguenti a variazioni del quadro giuridico-normativo nazionale di riferimento;
- di dare mandato agli uffici competenti della Direzione Segretariato generale di predisporre i provvedimenti modificativi delle metodologie di valutazione delle prestazioni, secondo gli indirizzi in premessa richiamati ed in tempo utile perché possano essere applicati sin dalle valutazioni 2017 o sin dai prossimi contratti individuali di lavoro, fermi restando i dovuti passaggi con le organizzazioni sindacali.

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)

Il Presidente  
della Giunta Regionale  
Sergio CHIAMPARINO

Direzione Affari Istituzionali  
e Avvocatura  
Il funzionario verbalizzante  
Laura BERTINO

Estratto dal libro verbali delle deliberazioni assunte dalla Giunta Regionale in adunanza 25 luglio 2017.

cr



## **Criteria generali per la regolamentazione delle Posizioni Organizzative e di Alta Professionalità e per l'affidamento dei relativi incarichi**

### **1. Oggetto e ambito di applicazione**

Le linee guida di seguito esposte individuano, nel rispetto della normativa contrattuale di riferimento (artt. 8, 9, e 10 del CCNL di revisione del sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni EE.LL. del 31.03.1999 e dell'art. 10 del CCNL del 22.01.2004), i criteri generali di regolamentazione delle Posizioni organizzative/Alte professionalità della Giunta regionale, anche in attuazione di quanto previsto dall'art. 17 comma 3 bis della legge regionale 23/2008.

### **2. Istituzione dell'area delle Alte professionalità e delle Posizioni organizzative**

Nell'ambito delle posizioni di lavoro di cui all'articolo precedente, la Giunta Regionale istituisce posizioni di lavoro, ai sensi dell'art. 8 e seguenti del CCNL 31.3.1999 e dell'art. 10 del CCNL del 22.01.2004, che richiedono, con assunzione diretta di responsabilità, lo svolgimento di:

- a) funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzato da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b) attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlata a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione in albi professionali;
- c) attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

### **3. Individuazione e graduazione delle Alte professionalità e delle Posizioni organizzative**

La Giunta regionale, con propria deliberazione, sulla base delle risorse disponibili individua l'ammontare delle risorse economiche da assegnare a ciascuna Direzione per le posizioni di Alta professionalità e per le Posizioni organizzative, sulla base di criteri proposti dalla direzione competente in materia di risorse umane.

Tenuto conto delle risorse finanziarie assegnate come budget dalla Giunta regionale, i Direttori, sentiti i dirigenti responsabili dei settori della Direzione cui sono preposti, predispongono le proposte di individuazione delle posizioni di Alta Professionalità e delle Posizioni Organizzative, corredate di tutte le informazioni necessarie per la loro progettazione organizzativa e degli elementi necessari per la loro graduazione economica.

Al fine di garantire omogeneità applicativa nelle direzioni regionali, le posizioni di Alta professionalità, le Posizioni Organizzative e la relativa graduazione economica sono istituite dalla direzione competente in materia di risorse umane.

### **4. Ruolo, responsabilità e retribuzione degli incaricati di Alta professionalità e di Posizione organizzativa**

L'istituzione degli incarichi di Alta professionalità e delle Posizioni organizzative deve tendere alla valorizzazione delle responsabilità intermedie, assegnate ai titolari delle posizioni, dei processi di gestione e dei procedimenti dell'Ente.

In correlazione all'assunzione diretta di responsabilità di prodotto e risultato, che connota, per espressa previsione contrattuale gli incarichi, il ruolo e le responsabilità dei titolari degli incarichi di AP/PO si caratterizzano pertanto, di norma, per lo svolgimento di una o più delle seguenti attività:

- coordinamento di risorse umane funzionalmente assegnate al dirigente e supporto al dirigente stesso nel raccordo e nella gestione delle risorse umane coordinate, nonché verifica degli atti redatti dal personale coordinato;
- collaborazione con il dirigente nella gestione delle risorse finanziarie, anche con sottoscrizione di atti di liquidazione per le tipologie di spesa individuate dal dirigente;
- responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuita con delega dirigenziale, nel rispetto delle norme di legge vigenti in materia;
- presidio autonomo dei processi e dei progetti assegnati;
- rappresentanza esterna dell'ente, partecipazione ad organismi, comitati, gruppi di lavoro interni ed esterni all'ente;
- rappresentanza esterna dell'ente nelle conferenze di servizi e di copianificazione, secondo modalità di delega da individuarsi con successivi provvedimenti organizzativi o negli atti di conferimento degli incarichi;
- attività istruttoria di maggiore complessità (stesura e sottoscrizione degli atti amministrativi proposte di deliberazione, proposte di decreti, proposte di determinazioni nonché quelli di natura privatistica)
- attività di studio, di ricerca, di carattere ispettivo, di vigilanza e di controllo;
- espressione e sottoscrizione di pareri, consulenze e ulteriori prestazioni professionali di contenuto tecnico specialistico in particolari materie;

Sulla base del ruolo e delle responsabilità formalmente affidate e risultanti dagli atti di individuazione della Posizione oggetto dell'incarico, le posizioni saranno oggetto di graduazione economica secondo una metodologia per la graduazione delle Posizioni Organizzative e di Alta Professionalità appositamente adottata

## **5. Conferimento dell'incarico**

I soggetti cui affidare l'incarico di titolare di posizione di Alta Professionalità o di Posizione Organizzativa sono individuati previa pubblicazione di avviso interno all'ente, aperto a tutto il personale avente i requisiti appartenenti al ruolo della Giunta Regionale.

L'avviso, oltre a riportare tutti gli elementi organizzativi, gestionali ed economici relativi alla posizione da ricoprire, dovrà indicare i requisiti ritenuti necessari per la copertura della posizione ed oggetto di valutazione in sede di selezione, da individuarsi sulla base di criteri generali per il conferimento degli incarichi definiti con provvedimento organizzativo, nonché di quanto previsto per le posizioni in oggetto dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale vigente. Tali requisiti dovranno tener conto in particolare della professionalità dei candidati, con particolare riferimento a quella maturata con l'esperienza.

Il Direttore ed il Responsabile di Settore competente, esaminate congiuntamente le candidature pervenute, conferiscono gli incarichi.

## **6. Formazione ed aggiornamento professionale**

Per valorizzare ed accrescere le competenze individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti titolari di PO/AP, l'Amministrazione promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate, l'accesso e la partecipazione di detti dipendenti ad adeguati percorsi di formazione ed aggiornamento professionale.

## **7. Provvedimenti di attuazione dei criteri generali**

I provvedimenti attuativi delle presenti linee guida, tra cui a titolo esemplificativo la definizione dei criteri per il conferimento degli incarichi, la metodologia per la graduazione -anche economica-



delle posizioni, nonché i criteri per la delega ai titolari dei medesimi incarichi nelle conferenze di servizi e di co-pianificazione, formeranno oggetto di appositi provvedimenti organizzativi.

L'approvazione giuntale dei provvedimenti attuativi di carattere generale, avrà luogo previa esame congiunto con le Organizzazioni sindacali, anche con riferimento ai possibili adeguamenti conseguenti a variazioni del quadro normativo nazionale di riferimento.

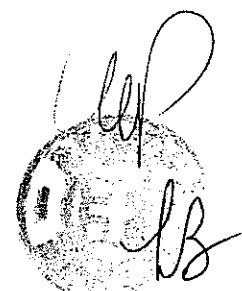
A handwritten signature in black ink is written over a circular, textured stamp. The signature appears to be 'L. B. M. P.' or similar. The stamp is partially obscured by the ink.



Graduazione posizioni dirigenziali. Criteri generali

Ferma restando la quantificazione annuale del Fondo e la sua destinazione tra retribuzioni di risultato e di posizione con CCDI, di seguito si formulano alcuni criteri generali sulla base dei dati del Fondo 2016:

- a. Per le strutture stabili e le strutture temporanee si prevede una graduazione delle posizioni con corrispondente l'attribuzione a fasce retributive di posizione ricomprese in un range minimo-massimo da 34.561,00 € a 54.565,00 € lordi annui. Ai fini dell'applicazione del CCNL, sarà la graduazione delle posizioni -e la conseguente retribuzione di posizione- a distinguere tra strutture complesse e strutture semplici
- b. Per posizioni che non comportano la direzione di una struttura, la retribuzione di posizione viene individuata all'interno della fascia retributiva 11.699,00 – 19.558,00 € lordi annui, con fasce retributive tali da rispecchiare adeguatamente la differente complessità gestionale e le differenti responsabilità rispetto alle strutture (stabili o temporanee)
- c. La Metodologia di graduazione viene proposta dalla Direzione competente in materia di Risorse Umane, sentito il relativo Comitato di Coordinamento, informate le Organizzazioni Sindacali, è validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (o Nucleo di Valutazione) ed è approvata dalla Giunta Regionale. La Metodologia dovrà prevedere pochi (4-6) criteri per la graduazione e potranno essere individuati criteri parzialmente diversi tra strutture stabili o di progetto, o per strutture la cui attività è del tutto peculiare
- d. I criteri per la graduazione delle posizioni, che saranno preventivamente portati all'attenzione delle Organizzazioni Sindacali, potranno riguardare tanto aspetti quantitativi (quali, a mero titolo esemplificativo, la dimensione delle risorse finanziarie e strumentali gestite, la numerosità differenziazione e distribuzione territoriale delle risorse umane gestite, ecc.) quanto aspetti più qualitativi (quali, a mero titolo esemplificativo, numerosità e differenziazione dei destinatari dell'azione della struttura, le responsabilità connesse alla posizione, la rilevanza strategica della posizione e dei processi gestiti, la variabilità del contesto -anche normativo- di riferimento, la specificità/specializzazione delle competenze richieste ecc.)
- e. L'applicazione della graduazione delle posizioni dirigenziali avverrà a partire dalle posizioni per le quali il relativo avviso di selezione sarà pubblicato successivamente all'approvazione della metodologia da parte della Giunta Regionale nel corso del 2017. La pesatura delle posizioni dirigenziali, e la conseguente attribuzione della fascia retributiva, precede la pubblicazione dell'avviso, che dovrà quindi contenere le informazioni relative alla retribuzione della posizione oggetto di assegnazione
- f. Applicazione della metodologia con graduazione delle posizioni e attribuzione della fascia retributiva: la Direzione competente in materia di Risorse Umane, con il coinvolgimento di Direttori e dirigenti, informato il relativo Comitato di Coordinamento, propone la graduazione delle posizioni e l'attribuzione della fascia retributiva all'Organismo Indipendente di Valutazione (o Nucleo di Valutazione) per la sua validazione, e successivamente alla Giunta per la sua approvazione
- g. L'attribuzione della responsabilità di una struttura stabile o di progetto non è rifiutabile da parte di un dirigente di staff, salvo chiara e motivata incompatibilità tra competenze ed esperienze maturate e competenze necessarie per la posizione dirigenziale proposta
- h. L'importo medio delle retribuzioni di posizione e risultato (teoriche) non potrà superare l'importo medio delle analoghe voci retributive del 2015. A parità di posizioni dirigenziali occupate, l'importo complessivo della spesa per retribuzioni di posizione e risultato (quota teorica) non potrà superare l'importo delle analoghe voci retributive del 2015.

A circular official stamp with a textured background and a handwritten signature in black ink over it. The signature appears to be 'L. P.' or similar.

