

XI LEGISLATURA
UFFICIO DI PRESIDENZA
Delibera n. 273

Estratto del processo verbale della seduta n. 71 del 16 settembre 2015

Oggetto: articolo 32 del Regolamento di organizzazione degli uffici del Consiglio regionale. Approvazione del Modello di graduazione delle posizioni dirigenziali della Segreteria generale per il periodo 1° gennaio 2009 – 31 dicembre 2013.

Presiede il Presidente Franco Iacop

Sono presenti:

i Vice Presidenti Paride Cargnelutti
Igor Gabrovec

i Consiglieri Segretari Bruno Marini
Claudio Violino

Sono assenti:

i Consiglieri Segretari Emiliano Edera
Daniele Gerolin

Assistono:

Il Segretario generale Augusto Viola
Il Vice Segretario generale Gabriella Di Blas
Il Capo dell'Ufficio stampa Alessandro Bourlot

Verbalizza Morena Barzan

Articolo 32 del Regolamento di organizzazione degli uffici del Consiglio regionale. Approvazione del Modello di graduazione delle posizioni dirigenziali della Segreteria generale per il periodo 1° gennaio 2009 – 31 dicembre 2013.

- omissis -

L'Ufficio di Presidenza,

VISTO l'articolo 45, comma 1, del Contratto collettivo regionale di lavoro Area della dirigenza del personale del comparto unico – Quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003 e biennio economico 2004-2005, sottoscritto in data 29 febbraio 2008, ove è previsto che i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali vengono determinati dagli enti tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne;

VISTO l'articolo 2, commi 2, lettera d), e 5, della legge regionale 27 marzo 1996, n. 18 (Riforma dell'impiego regionale in attuazione dei principi fondamentali di riforma economico sociale desumibili dalla legge 23 ottobre 1992, n. 421), che prevede che la graduazione degli incarichi dirigenziali ai fini della retribuzione di posizione, con riferimento al Consiglio regionale, è disciplinata con atti di autorganizzazione del Consiglio medesimo, secondo le modalità previste dal proprio regolamento interno, previo confronto con le organizzazioni sindacali, nel rispetto dell'omogeneità degli istituti contrattuali e del trattamento economico del personale e tenuto conto di quanto demandato alla contrattazione collettiva;

VISTO l'articolo 32 del Regolamento di organizzazione degli uffici del Consiglio regionale, approvato con propria deliberazione n. 142 del 16 giugno 2005, come da ultimo modificato con propria deliberazione n. 90 del 20 dicembre 2013, il quale prevede:

- al comma 1, che le posizioni dirigenziali relative ai Direttori di Servizio e ai Direttori di staff sono graduate, ai fini dell'attribuzione delle relative responsabilità e della retribuzione di posizione, sulla base dei criteri stabiliti dal contratto collettivo di lavoro per l'area dirigenziale;
- al comma 2, che il modello per la graduazione delle posizioni dirigenziali, nonché la graduazione delle posizioni medesime sono approvate dall'Ufficio di Presidenza, su proposta del Segretario generale;

VISTO, altresì, l'articolo 33 *bis*, comma 5, lettera b), del suddetto Regolamento di organizzazione, che stabilisce che l'Organismo indipendente di valutazione del Consiglio regionale predisporre il modello per la graduazione delle posizioni dirigenziali;

CONSIDERATO che l'ex Nucleo di valutazione unico per l'Amministrazione regionale ed il Consiglio regionale, quando si trovò ad elaborare, con il supporto della struttura competente in materia della Segreteria generale, il suddetto modello ritenne, nella seduta dell'8 ottobre 2010, di predisporre una proposta di modello identica nella matrice a quella predisposta per la pesatura delle posizioni dirigenziali dell'Amministrazione regionale, ma diversificata nell'individuazione di alcuni fattori di valutazione che tengono in debito conto la specificità del contesto organizzativo consiliare, declinato

in ragione delle finalità proprie dell'Ente.

CONSIDERATO altresì che è stata rinviata l'adozione della suddetta proposta di modello di graduazione delle posizioni dirigenziali consiliari, in attesa che presso l'Amministrazione regionale venisse definita la questione afferente al valore economico della retribuzione di posizione, posto il ruolo unico della dirigenza del comparto regionale;

PRESO ATTO che la parte economica è stata stralciata dal modello di graduazione delle posizioni dirigenziali dell'Amministrazione regionale, come risulta anche dal modello adottato dalla Giunta regionale con delibera n. 1634 del 13/09/2013;

PRESO ATTO che l'Organismo indipendente di valutazione, durante la riunione del 7 maggio 2015, non rilevando la necessità di apportare modifiche al modello a suo tempo predisposto, ha confermato la proposta elaborata dal precedente organismo;

RICHIAMATA la propria decisione del 13 maggio 2015 con la quale, concordando sul modello di graduazione delle posizioni dirigenziali proposto, si è dato mandato al Segretario generale di esperire il confronto con le Organizzazioni sindacali;

VISTO il verbale di concertazione sottoscritto in data 30 luglio 2015 ai sensi dell'articolo 10, comma 2, lettera a), del Contratto collettivo regionale di lavoro, Area della dirigenza del personale del comparto unico, quadriennio normativo 2002-2005, bienni economici 2002-2003 e 2004-2005, in ordine ai contenuti del modello di graduazione delle posizioni dirigenziali della Segreteria generale del Consiglio regionale di cui all'allegato al verbale medesimo, e ritenuto di condividere la valutazione sull'opportunità di addivenire, in via preventiva rispetto all'avvio della procedura di concertazione per l'anno 2014, ad un modello unico integrato di graduazione delle posizioni dirigenziali dell'Ente Regione che tenga conto delle peculiarità dell'attività della Segreteria generale del Consiglio regionale;

RITENUTO pertanto di approvare il Modello di graduazione delle posizioni dirigenziali della Segreteria generale del Consiglio regionale di cui all'allegato A che fa parte sostanziale e integrante del presente atto;

RITENUTO opportuno che, in occasione della prima attuazione della graduazione delle posizioni dirigenziali della Segreteria generale del Consiglio regionale riferita al periodo pregresso 1° gennaio 2009 – 31 dicembre 2013, anche considerato l'intervenuto cambio al vertice della Segreteria generale con l'avvento della nuova legislatura, sia più oggettivo e funzionale che la proposta di pesatura delle singole posizioni debba essere formulata dall'Organismo indipendente di valutazione, organo terzo, con il supporto del Segretario generale;

all'unanimità

delibera

1. È approvato il Modello di graduazione delle posizioni dirigenziali della Segreteria generale del Consiglio regionale di cui all'allegato A che fa parte sostanziale e integrante del presente atto.

2. In occasione della prima attuazione della graduazione delle posizioni dirigenziali della Segreteria generale del Consiglio regionale, riferita al periodo pregresso 1° gennaio 2009 – 31 dicembre 2013, la proposta di pesatura delle singole posizioni è formulata dall'Organismo indipendente di valutazione, con il supporto del Segretario generale.

- omissis -

IL PRESIDENTE
Franco Iacop

IL SEGRETARIO GENERALE
Augusto Viola

IL VERBALIZZANTE
Morena Barzan

IL MODELLO DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DEL CONSIGLIO REGIONALE

1. La valutazione e la graduazione delle posizioni

1.1 Definizione e obiettivi

Il contratto collettivo di lavoro dei dirigenti disciplina la retribuzione legata alla posizione delle funzioni dirigenziali tenendo conto di parametri correlati alla collocazione della struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali.

La retribuzione di posizione pertanto rappresenta, sotto il profilo del valore economico, i tratti oggettivi e caratteristici di una determinata posizione indipendentemente dalle capacità personali e dalle competenze agite dal dirigente nell'esercizio delle funzioni proprie del ruolo.

La metodologia teorica di riferimento scelta è quella del metodo a punteggio e si basa sull'individuazione di alcuni fattori di valutazione comuni a tutte le posizioni che si differenziano quindi per il grado di intensità dei fattori stessi.

I criteri di valutazione adottati sono:

- La determinazione di **Aree di valutazione** caratterizzanti l'organizzazione del Consiglio regionale. Tali Aree hanno rilievo diversificato e pertanto sono oggetto di ponderazione
- Ciascuna Area identificata è articolata in **Dimensioni di valutazione** che descrivono la natura ed i contenuti qualificanti propri delle Aree di valutazione idonei a determinare una graduazione articolata ed attendibile delle posizioni.
- L'individuazione di **fattori di valutazione** che esprimono le possibili componenti delle dimensioni di valutazione e consentono di descrivere il valore delle posizioni. A ciascun fattore è attribuito un indicatore, descrittivo o numerico, articolato in tre gradi di rilevanza che ne esprimono il peso nel definire il valore della posizione (a, b e c, cui sono associati i valori 5. 15. 30).

1.2 Criteri di valutazione

La scheda formulata per la raccolta degli elementi utili ai fini della valutazione e graduazione delle posizioni (Allegato A) è stata strutturata considerando le seguenti quattro Aree di valutazione con i relativi pesi percentuali:

A. RESPONSABILITA' (peso 30%): valuta la responsabilità che grava sulla posizione nel prendere decisioni ed operare per conto del Consiglio.

Costituiscono l'Area di valutazione le seguenti **dimensioni di valutazione**:

A.1) Responsabilità giuridico formali

*Viene misurata sulla base del seguente **fattore**:*

A.1.1) Responsabilità formali dirette: valuta il grado di responsabilità individuale verso terzi derivanti dalla firma di atti

A.2) Responsabilità amministrativa

*Viene misurata sulla base del seguente **fattore**:*

A.2.1) Rischio: valuta il tipo di responsabilità amministrativa, civile, patrimoniale, penale derivante dalle decisioni e dagli atti compiuti dalla posizione e, di conseguenza, il profilo di rischio della stessa

A.3) Responsabilità organizzativa

*Viene misurata sulla base dei seguenti **fattori**:*

A.3.1) Personale assegnato: riguarda il numero delle persone operanti presso la struttura, escluso il dirigente: all'ammontare del numero di persone aumenta il valore finale del fattore

A.3.2) P.O. assegnate: riguarda il numero delle posizioni organizzative istituite nell'ambito della struttura: all'aumentare del numero di Posizioni istituite presso il Servizio, diminuisce il valore finale del fattore

B. COMPLESSITA' DIREZIONALE (peso 30%): valuta la prevedibilità del contesto di riferimento in ordine ai problemi decisionali, alla standardizzazione dei processi, al livello di differenziazione delle attività interne.

Costituiscono l'Area di valutazione le seguenti **dimensioni di valutazione**

B.1) Ampiezza delle competenze

*Viene misurata sulla base dei seguenti **fattori**:*

B.1.1) Grado di trasversalità: esprime la complessità dettata dall'eterogeneità delle materie sottoposte all'attenzione della posizione

B.1.2) Volume di risorse finanziarie amministrative: valuta il valore delle risorse complessivamente amministrative

B.2) Competenze tecniche richieste dalla posizione

*Viene misurata sulla base dei seguenti **fattori**:*

B.2.1) Supporto al processo legislativo: misura la particolare rilevanza che assume la posizione nella funzione di presidio e di supporto al processo legislativo

B.3) Complessità gestionale

*Viene misurata sulla base del seguente **fattore**:*

B.3.1) Grado di variabilità: valuta la frequenza con cui la struttura si trova ad affrontare problemi mai gestiti in passato oppure, se uguali al passato, che richiedono analisi e soluzioni differenti

B.3.2) Complessità di gestione: Valuta il grado di complessità dei procedimenti di gestione delle attività

B.4) Complessità delle relazioni

*Viene misurata sulla base dei seguenti **fattori**:*

B.4.1) Numerosità e difficoltà nell'individuazione degli interlocutori:

esprime il numero degli interlocutori con cui la struttura interagisce nello svolgimento della propria attività e la difficoltà di identificare a preventivo tali interlocutori

B.4.2) Convergenza delle aspettative: riguarda la possibilità che i diversi Interlocutori possano avere interessi e obiettivi contrastanti fra loro, in relazione all'attività e alle priorità della struttura, e quindi, la necessità della struttura di prevenire i conflitti e ricercare il

C. COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA: riguarda la rilevanza degli obiettivi della struttura in relazione alle finalità complessive del Consiglio e, quindi, il grado di influenza della struttura in ordine al raggiungimento degli obiettivi istituzionali e sulle prestazioni del consiglio stesso.

*Costituisce l'Area di valutazione la seguente **dimensione di valutazione**:*

C.1) Incidenza sull'efficacia dei processi del Consiglio regionali

*Viene misurata sulla base dei seguenti **fattori**:*

C.1.1) Incidenza sull'efficacia dei processi del Consiglio regionale: misura l'impatto dell'attività della struttura sulla qualità dell'output dei processi del Consiglio cui la struttura partecipa

C.1.2) Incidenza sull'efficienza dei processi del Consiglio regionale: misura l'impatto dell'attività della struttura sull'efficienza complessiva del Consiglio

C.1.3) Incidenza sulla tempestività dei processi del Consiglio regionale: misura la criticità dei tempi con cui l'attività della struttura viene svolta in

termini di effetti sulla tempestività complessiva dei processi del Consiglio

D. STRATEGICITA': riguarda

Costituisce l'Area di valutazione la seguente **dimensione di valutazione**:

D.1) Criticità rispetto al programma del Consiglio

*Viene misurata sulla base dei seguenti **fattori**:*

D.1.1) Contributo richiesto all'elaborazione di scenari: misura il grado di sviluppo innovativo richiesto, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi strategici del Consiglio regionale

D.1.2) Rilievo per l'attuazione del programma: misura il grado di rilevanza che l'attività della posizione dirigenziale assume nell'ambito degli strumenti programmatici del Consiglio regionale

2. La pesatura della posizione

La fase di valutazione dei singoli fattori avviene applicando indicatori di tipo descrittivo (D) o numerico (N).

Con l'indicatore di tipo descrittivo (D) viene valutata, su una scala ternaria, l'intensità specifica del singolo fattore che può essere basso = a, medio = b e alto = c. Ai tre gradi di intensità è collegato un punteggio rispettivamente pari a 0, 15 e 30. Le definizioni delle graduazioni dei fattori sono quelle individuate nell'allegata tabella.

Il peso complessivo della posizione dirigenziale viene quindi determinato dalla somma dei punteggi complessivi attribuiti a ciascuna Area.

Il punteggio di ciascuna Area è dato dal prodotto tra la media dei punteggi delle singole dimensioni dell'Area medesima (laddove i fattori valutati siano più di uno il punteggio della singola dimensione è dato dalla media dei punteggi dei relativi fattori) e il peso definito per ciascuna Area.

4. Il processo di pesatura – ruoli e responsabilità

La pesatura delle posizioni dirigenziali è proposta dal Segretario generale del Consiglio con l'impiego della scheda allegata. La proposta, rispetto ai parametri riferiti agli indicatori descrittivi (D), deve essere adeguatamente motivata.

Tale proposta è posta all'esame dell'Organismo indipendente di valutazione del Consiglio regionale per la verifica della congruità della pesatura con le declaratorie dei Servizi, tenuto conto delle motivazioni fornite dal Segretario generale.

L'Ufficio di Presidenza approva il modello di pesatura.

In Sede di prima applicazione la pesatura delle posizioni dirigenziali del Consiglio regionale è effettuata, con riferimento al periodo 01/01/2009 – 10/05/2013, dall'Organismo indipendente di valutazione del Consiglio regionale.

Consiglio regionale	
Servizio	

DIMENSIONI DI VALUTAZIONE	FATTORI	INDICATORI			TIPO INDICATORE (descrittivo = D) (numerico = N)	Grado prescelto per l'indicatore descrittivo (a=5 b=15 c=30)	Valore finale fattore	Massimo valore raggiungibile singoli fattori
		Grado a =5	Grado b = 15	Grado c = 30				
A RESPONSABILITA'								
A.1) Responsabilità giuridico formali	A.1.1) Responsabilità formali dirette	Bassa responsabilità individuali verso terzi	Media responsabilità verso terzi	Alta assunzione di responsabilità individuali verso terzi	D		0	30
A.2) Responsabilità amministrativa	A.2.1) Rischio	La posizione non presenta particolare responsabilità amministrativa, civile e patrimoniale	La posizione presenta una significativa responsabilità amministrativa, civile e patrimoniale	La posizione presenta un elevato profilo di rischio, comportando elevata responsabilità amministrativa, civile, patrimoniale e anche di tipo penale	D		0	30
A.3) Responsabilità organizzativa e supporti operativi	A.3.1) Personale gestito	fino a 5	da 6 a 8	oltre 8	N		0	30
	A.3.2) Posizioni organizzative	oltre 3	da 2 a 3	da 0 a 1	N		0	30
							-	900

DIMENSIONI DI VALUTAZIONE	FATTORI	INDICATORI			TIPO INDICATORE (descrittivo = D) (numerico = N)	Grado prescelto per l'indicatore descrittivo (a=5 b=15 c=30)	Valore finale fattore	Massimo valore raggiungibile singoli fattori
		Grado a =5	Grado b = 15	Grado c = 30				
B COMPLESSITA' DIREZIONALE								
B.1) Ampiezza delle competenze	B.1.1) Grado di trasversalità	Le competenze necessarie sono in prevalenza relative ad un ambito disciplinare con attività prevalentemente omogenea	Le competenze necessarie sono relative a più ambiti disciplinari con attività relativamente eterogenee	La posizione richiede un'approfondita competenza in più ambiti disciplinari con attività altamente diversificate	D		0	30
	B.1.2) Volume di risorse finanziarie amministrate	fino a 500.000,00	da 500.000,01 a 1.000.000,00	da 1.000.000,01	N		0	30
B.2) Competenze tecniche richieste dalla posizione	B.2.1) Supporto al processo legislativo	La struttura non è coinvolta nell'attività di supporto al processo legislativo	La struttura è mediamente coinvolta nell'attività di supporto al processo legislativo	La struttura è prevalentemente preposta all'attività di supporto al processo legislativo	D		0	30
B.3) Complessità gestionale	B.3.1) Grado di variabilità	Prevalenza di attività stabili e prevedibili nell'evoluzione	Significativa presenza di attività non programmabili	Quadro delle attività in continua e non prevedibile evoluzione	D		0	30
	B.3.2) Complessità di gestione delle attività	Bassa complessità	Media complessità	Alta complessità	D		0	30
B.4) Complessità delle relazioni	B.4.1) Numerosità e difficoltà nell'individuazione degli interlocutori	La struttura interagisce, durante lo svolgimento delle proprie attività, con pochi interlocutori (relazioni prevalentemente con strutture del Consiglio regionale)	La struttura interagisce, durante lo svolgimento delle proprie attività, con interlocutori molteplici nel numero ma identificabili a priori (relazioni anche con Direzioni dell'Amministrazione regionale)	La struttura interagisce, durante lo svolgimento delle proprie attività, con interlocutori molteplici e non identificabili a priori (relazioni qualificate anche con interlocutori esterni)	D		0	30
	B.4.2) Convergenza delle aspettative	Gli interlocutori non presentano particolari criticità dal punto di vista di eventuali conflittualità tra i loro obiettivi e l'attività della struttura	La gestione degli interlocutori è critica dal punto di vista della mediazione fra i loro obiettivi ed i vincoli normativi	In relazione all'attività della struttura il potenziale di conflitti di interessi tra gli interlocutori determina un'elevata conflittualità nella gestione dei medesimi	D		0	30
							-	900

DIMENSIONI DI VALUTAZIONE	FATTORI	INDICATORI			TIPO INDICATORE (descrittivo = D) (numerico = N)	Grado prescelto per l'indicatore descrittivo (a=5 b=15 c=30)	Valore finale fattore	Massimo valore raggiungibile singoli fattori
		Grado a =5	Grado b = 15	Grado c = 30				
C COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA DI RIFERIMENTO DEL CONSIGLIO REGIONALE								
C.1) Interoperatività all'interno del Consiglio regionale	C.1.1) Incidenza sull'efficacia dei processi del Consiglio regionale	Il perseguimento degli obiettivi della struttura ha un impatto poco significativo sulla qualità degli output dei processi del Consiglio	Il perseguimento degli obiettivi della struttura può influire sui processi di altre unità organizzative e quindi sul perseguimento degli obiettivi e delle unità stesse	Il perseguimento degli obiettivi della struttura ha un impatto estremamente rilevante sulla qualità degli output dei processi del Consiglio	D		0	30
	C.1.2) Incidenza sull'efficienza dei processi del Consiglio regionale	La struttura ha un impatto minimo sull'efficienza complessiva del Consiglio	La struttura ha un impatto significativo sull'efficienza complessiva del Consiglio	La struttura ha un impatto determinante sull'efficienza complessiva del Consiglio	D		0	30
	C.1.3) Incidenza sulla tempestività dei processi del Consiglio regionale	I tempi relativi allo svolgimento delle attività della struttura hanno un impatto contenuto sulla tempestività complessiva dei processi del Consiglio	I tempi relativi allo svolgimento delle attività della struttura hanno un impatto visibile sulla tempestività complessiva dei processi del Consiglio (eventuali ritardi possono ostacolare l'attività di altre unità operative e/o influenzare i rapporti del Consiglio con l'esterno)	I tempi relativi allo svolgimento delle attività della struttura hanno un impatto fondamentale sulla tempestività complessiva dei processi del Consiglio (eventuali ritardi ostacolano l'attività di altre unità operative e/o influenzano l'immagine o la credibilità del Consiglio regionale)	D		0	30
							-	600

DIMENSIONI DI VALUTAZIONE	FATTORI	INDICATORI			TIPO INDICATORE (descrittivo = D) (numerico = N)	Grado prescelto per l'indicatore descrittivo (a=5 b=15 c=30)	Valore finale fattore	Massimo valore raggiungibile singoli fattori
		Grado a =5	Grado b = 15	Grado c = 30				
D STRATEGICITA'								
D.1) Criticità rispetto al programma delle attività del Consiglio regionale	D.1.1) Contributo richiesto all'elaborazione di scenari	Limitata necessità di sviluppo strategico	Necessità di sviluppare scenari su temi consolidati	Necessità di sviluppare scenari su temi fortemente innovativi	D		0	30
	D.1.2) Rilievo per l'attuazione del programma	Normale rilevanza rispetto all'attuazione del programma di mandato	Significativa rilevanza rispetto all'attuazione del programma di mandato	Elevata rilevanza rispetto all'attuazione del programma di mandato	D		0	30
							-	600

valore economico SERVIZIO ----->

TOTALE PESO	0	3000	ALLEGATO A
-------------	---	------	------------