



Regione Molise

GIUNTA REGIONALE

- Direzione Area I
(All)

Mod. D
atto che non
comporta impegno
di spesa

Seduta del 7 4 DIC. 2012

Deliberazione n. 766

OGGETTO:

Metodologia per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità dirigenziali presenti nell'apparato organizzativo regionale. Approvazione definitiva.

LA GIUNTA REGIONALE

riunitasi il giorno 7 4 DIC. 2012 nella sede dell'Ente con la presenza dei Sigg.:

- | | |
|-------------------|----------------|
| 1) IORIO | Angelo Michele |
| 2) CHIEFFO | Antonio |
| 3) DI SANDRO | Filoteo |
| 4) FUSCO PERRELLA | Angiolina |
| 5) SCASSERRA | Michele |
| 6) VELARDI | Luigi |
| 7) VITAGLIANO | Gianfranco |

Presidente

Assessore

“

“

“

“

“

Pres.	Ass.
X	
X	
X	
X	
	X
	X
X	

Atto da pubblicare	
Integralmente	<input checked="" type="checkbox"/>
Per estratto	<input type="checkbox"/>
Sul sito Web	<input checked="" type="checkbox"/>
Il Direttore di Area Prima (dr. Pietro Notarangelo)	

SEGRETARIO: *Alberta DE LISI*

HA DECISO

quanto di seguito riportato sull'argomento di cui all'oggetto (facciate interne):

Campobasso, 9 12 2012

Il Responsabile dell'istruttoria
(Nina A. D'Elia)

Il Direttore Generale
(Art.2 comma 2 lett. a) DGR 256/07)
(dr. Antonio Francioni)

Il Direttore di Area Prima
(dr. Pietro Notarangelo)

LA GIUNTA REGIONALE

VISTO il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto e la conseguente proposta dell'Assessore al Personale;

PRESO ATTO, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento interno di questa Giunta:

- a) del parere di legittimità e di regolarità tecnico-amministrativa espresso dal Dirigente del Servizio e della dichiarazione che l'atto non comporta impegno di spesa;
- b) del parere del Direttore Generale in merito alla coerenza della proposta con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione medesima;

VISTA la legge regionale 8 aprile 1997, n. 7 e successive modificazioni e la normativa attuativa della stessa;

VISTO il regolamento interno di questa Giunta;

RITENUTO doversi provvedere, trattandosi di provvedimento avente carattere di urgenza, ai sensi della L.R. n. 2/2002;

SU PROPOSTA dell'Assessore al Personale Vitagliano;

LA GIUNTA REGIONALE DELIBERA

- 1) di fare proprio il documento istruttorio e la conseguente proposta corredati dei pareri di cui all' art. 13 del Regolamento interno della Giunta che si allegano alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, rinviando alle motivazioni in essi contenute;
- 2) per l'effetto, di approvare la nuova "**Metodologia per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità dirigenziali presenti nell'apparato organizzativo regionale**", che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;



ALLEGATI ATTI
IL SEGRETARIO

A handwritten signature in black ink, appearing to be "G. Vitagliano".



DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Oggetto: Metodologia per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità dirigenziali presenti nell'apparato organizzativo regionale. Approvazione definitiva.

Premesso che:

- con deliberazione di Giunta regionale n. 37 del 1° febbraio 2011 è stata approvata l'ipotesi della nuova *"Metodologia per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità dirigenziali presenti nell'apparato organizzativo regionale"*;
- con nota 10 febbraio 2011 n. 2413, ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999 e dell'art.6 del C.C.N.L. del 22 febbraio 2006 – area dirigenza, è stata data *"informazione"* del predetto Atto ai soggetti sindacali titolati all'eventuale attivazione della procedura di concertazione;
- con nota 21 febbraio 2011 le OO.SS. D.I.R.E.R. e U.I.L. hanno fatto richiesta di concertazione sulla suddetta deliberazione;
- all'incontro del 14 marzo 2011 tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale, i sindacati hanno espresso le proprie osservazioni nel documento posto all'esame (in particolare i rappresentanti sindacali non hanno condiviso il punto 5 del documento concernente l'individuazione delle 3 fasce di responsabilità e propongono 2 fasce di responsabilità);
- l'Assessore al Personale si è riservato di valutare le eccezioni sollevate e di sottoporre all'attenzione delle OO.SS. un nuovo documento per la definizione della fase concertativa;
- all'incontro del 22 giugno 2011 le OO.SS. hanno accettato le modifiche introdotte nel nuovo documento sottoposto alla loro attenzione pur rilevando che non tutte le richieste erano state recepite;
- in data 11 settembre 2012, in occasione dell'incontro di *consultazione* con i rappresentanti sindacali su *"Criteri generali per la riorganizzazione"*, l'Assessore al Personale ha incidentalmente chiesto alle OO.SS. di voler riconsiderare il documento sulla *"Metodologia per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità dirigenziali presenti nell'apparato organizzativo regionale"*, già definito ma non ancora adottato dalla Giunta regionale, e in particolare il punto 5 *"FASCE DI RESPONSABILITÀ"*, portando le fasce da 2 a 3;

ATTESO che, ad oggi, non è pervenuta dai Rappresentanti delle OO.SS. alcuna richiesta di riapertura del tavolo di concertazione sulla *"Metodologia per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità dirigenziali presenti nell'apparato organizzativo regionale"*;

RITENUTO di dover dunque procedere all'approvazione definitiva del nuovo documento "*Metodologia per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità dirigenziali presenti nell'apparato organizzativo regionale*" come risulta dell'allegato "A", attesa l'esigenza di attivare nel breve periodo le procedure di ponderazione delle strutture contemplate nel nuovo Atto di Organizzazione dei Servizi dirigenziali, in corso di approvazione da parte della Giunta regionale con separato provvedimento;

DATO ATTO che gli atti richiamati nel presente documento istruttorio sono custoditi presso il competente Ufficio del Servizio Organizzazione e Contenzioso del Lavoro;

RAVVISATA l'urgenza di procedere, ai sensi delle legge regionale n. 2/2002;



TUTTO CIO' PREMESSO, SI PROPONE ALLA GIUNTA REGIONALE:

1. di approvare definitivamente l'allegato documento concernente la "*Metodologia per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità dirigenziali presenti nell'apparato organizzativo regionale*";

Campobasso, li 3.12.2012

L'Istruttore

(*Nina A. D'Elia*)

Il Direttore di Area Prima

(*dr. Pietro Notarangelo*)



ALLEGATO ALLA DELIBERA

n. 766 del - 4 DIC 2012

PARERE IN ORDINE ALLA LEGITTIMITA' E ALLA REGOLARITA' TECNICO-AMMINISTRATIVA

Ai sensi dell'art. 13, comma 2, del Regolamento interno della Giunta, si esprime parere favorevole in ordine alla legittimità e alla regolarità tecnico-amministrativa del documento istruttorio e si dichiara che l'atto non comporta impegno di spesa.

Campobasso, li _____

Il Direttore di Area Prima
(*dr. Pietro Notarangelo*)

PARERE DI COERENZA E PROPOSTA

Il Direttore Generale della Giunta Regionale

VISTO il documento istruttorio, atteso che sull'atto sono stati espressi il parere di legittimità, di regolarità tecnico-amministrativa, ESPRIME parere favorevole in ordine alla coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi della politica regionale e gli obiettivi assegnati alla Direzione medesima e, pertanto,

PROPONE

all'Assessore al Personale l'invio all'esame della Giunta Regionale per le successive determinazioni.

Campobasso, li _____

Il Direttore Generale
(*dr. Antonio Francioni*)

ALLEGATO ALLA DELIBERA
n. 766 del - 4 DIC 2012

Allegato "A"



**METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI E
DELLE CONNESSE RESPONSABILITA' DIRIGENZIALI PRESENTI
NELL'APPARATO ORGANIZZATIVO REGIONALE**



1. PREMESSA

Il sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali costituisce un passaggio fondamentale all'interno del più ampio sistema delle politiche organizzative e di gestione del personale.

Graduare le posizioni significa attribuire alla struttura dirigenziale una "dimensione" organizzativa e strutturale, attraverso un percorso valutativo basato su una metodologia ancorata a parametri oggettivi, basati su elementi concreti e meccanismi di conoscenza che rispondano quanto più possibile a requisiti di imparzialità ed obiettività.

La finalità della cosiddetta "pesatura" è quella di individuare, valorizzare e graduare quegli elementi di complessità presenti all'interno delle strutture burocratiche idonei a realizzare i fini istituzionali dell'Ente, a sviluppare le capacità manageriali dei dirigenti e ad attuare efficaci sistemi incentivanti.

L'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità cui si collega la retribuzione di posizione del personale con qualifica dirigenziale si basa su due presupposti:

- a) la conoscenza delle funzioni proprie dell'apparato organizzativo, dei macro-obiettivi assegnati dall'Organo di direzione politica, dei contenuti professionali richiesti dalla complessità e dalla peculiarità della struttura;
- b) la conoscenza del grado di intensità con cui sono presenti gli elementi di responsabilità e di complessità che l'articolo 27 del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area del dirigenza regionale del 23 dicembre 1999 ha così individuato:
 - collocazione nella struttura organizzativa complessiva dell'Ente;
 - complessità della posizione dirigenziale;
 - responsabilità gestionali interne ed esterne della posizione dirigenziale.

2. IL CONTESTO NORMATIVO

- art. 27, comma 1, del CCNL - 1998/2001, che prevede che gli Enti determinino i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali, previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa ed alle responsabilità gestionali interne ed esterne;
- art. 6, comma 2, lettera a), del CCNL 2002/2005, che prevede la concertazione con i soggetti sindacali per quanto concerne i criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- le recenti riforme in materia di organizzazione e di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico (D.L. n. 112/2008 convertito in legge n. 133/2008; D.Lgs. n. 150/2009) attraverso l'attuazione dei principi di differenziazione e di premialità finalizzati al raggiungimento di obiettivi di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa.

SSer *[Signature]* 2
CARE *[Signature]*
DIRER *[Signature]*
[Signature]



3. METODOLOGIA

3.1. Il presupposto alla base della presente metodologia è che tutte le posizioni hanno elementi comuni (fattori - sottofattori - parametri) i quali sono tuttavia presenti con un diverso grado di intensità e di ampiezza.

3.2. Gli elementi di complessità e di responsabilità individuati nell'art. 27 del CCNL dell'area della dirigenza del 23 dicembre 1999, che vengono di seguito denominati "fattori", sono disaggregati in "sottofattori" e questi, a loro volta, in "parametri". A ciascun fattore è assegnato un peso percentuale, espresso in centesimi, che viene ripartito tra i rispettivi sottofattori e infine tra parametri.

3.3. I sottofattori rappresentano la variabile da misurare, nel senso che dettagliano e specificano il fattore principale; ad essi è stato attribuito un valore numerico (punteggio) che va da un minimo ad un massimo e che consente di misurare l'entità della variabile considerata.

3.4. I fattori di valutazione sono 3, suddivisi in 7 sotto-fattori, a loro volta articolati in 17 parametri. Il peso finale delle posizioni è determinato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti per ciascun sottofattore. Tale peso determinerà la fascia di attribuzione e conseguentemente il valore della retribuzione di posizione, in base alle risorse finanziarie disponibili nell'apposito fondo.

3.5. Nel seguente prospetto è riportata una descrizione dei contenuti dei singoli parametri di valutazione a ciascuno dei quali viene assegnato il peso percentuale di fianco indicato:

FATTORE 1

- COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA DELL'ENTE

20%

Sotto-fattore 1.1 - Rapporti interni/esterni

Valuta la numerosità nonché la rilevanza e il livello di complessità che la posizione dirigenziale viene ad avere nella gestione delle relazioni interne ed esterne all'amministrazione regionale

Sotto-fattore 1.2 - Ampiezza del bacino di utenza

Valuta la numerosità e il livello di complessità dei rapporti con l'utenza esterna ovvero dei beneficiari del servizio/prodotto

FATTORE 2

- COMPLESSITÀ DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE 45%

Sottofattore 2.1 - Natura dei processi (livello di standardizzazione)

Valuta la posizione dirigenziale in relazione alla tipologia di attività svolte, alla quantità dei processi, al livello di standardizzazione degli stessi e al grado di autonomia negli interventi

Sottofattore 2.2 - Complessità ed instabilità ambientale: dinamicità del quadro normativo di riferimento, dei bisogni e della domanda.

Rileva le complessità che insistono sulla posizione a causa di cambiamenti a livello normativo, anche in relazione alle attività di studio e di ricerca necessarie, nonché gli effetti delle variazioni dei bisogni e quindi della domanda di servizi da parte dell'utenza.

Sottofattore 2.3 - Grado di complessità specialistico - funzionale e professionale, specializzazioni richieste per un adeguato svolgimento del ruolo rispetto alle attività della struttura.

3
L. 11
L. 11

per
L. 11

DIRET
L. 11

L. 11



Rileva la natura delle conoscenze richieste dalla posizione per lo svolgimento delle funzioni assegnate (giuridico-amministrative, legali, contabili, fiscali, economico-finanziarie, informatiche, tecniche, ecc.) nonché delle esperienze professionali necessarie per un idoneo svolgimento del ruolo.

FATTORE 3

- RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE 35%

Sotto-fattore 3.1. - Livello di decisionalità e conseguenza di eventuali errori (rischio)

Misura il grado di responsabilità della posizione attraverso la rilevazione dell'entità e della frequenza dell'esposizione al rischio.

Sotto-fattore 3.2. - Coordinamento di risorse

Rileva il grado di complessità e di responsabilità gestionali ^{anche} in base al numero dei dipendenti assegnati, all'ammontare delle risorse economiche gestite, riferito sia alle entrate che alle spese, e alle risorse strumentali in dotazione. *kel*

3.6. In via generale, la valutazione dei singoli parametri sarà effettuata secondo la seguente scala di graduazione, con l'attribuzione di un punteggio predefinito correlato a ciascun grado, come riportato nel seguente prospetto:

GRADO DI VALUTAZIONE - PUNTEGGIO CORRISPONDENTE

- basso
- medio
- alto

4. PROCEDURA

4.1. La procedura finalizzata alla graduazione delle posizioni dirigenziali consta delle seguenti fasi:

- a) analisi e studio della struttura organizzativa dell'Ente;
- b) riconduzione dei dati a disposizione alla nuova struttura organizzativa;
- c) individuazione delle posizioni da valutare;
- d) rilevazione dei dati sulla base dell'analisi dei documenti organizzativi interni;
- e) somministrazione di questionari strutturati ai dirigenti ed eventuale intervista;
- f) istruttoria finalizzata alla valutazione con l'impiego della griglia di valutazione descritta al punto 3;
- g) redazione di schede istruttorie per ciascuna posizione dirigenziale dalle quali risulti una graduazione degli elementi di complessità di ciascuna struttura;
- h) redazione di un rapporto finale di valutazione che, unitamente alle schede istruttorie, sarà trasmesso all'organismo deputato alla valutazione finale.

4.2. I questionari sono compilati a cura dei dirigenti delle strutture dirigenziali della Giunta e del Consiglio regionale; per gli enti subregionali (ESU, IRESMO, Autorità di Bacino, Agenzia Molise Lavoro) dai dirigenti delle rispettive strutture dirigenziali.

UIC
Segretario
CCIO
Dir. Amm.
Dir. Leg.
Dir. Econ.
Dir. Serv.
Dir. Istr.
Dir. Molise Lavoro



4.3. Per l'apparato burocratico del Consiglio regionale si tiene conto della peculiarità delle strutture dirigenziali in relazione alle funzioni di supporto che le stesse svolgono nei confronti degli organi politici.

5. FASCE DI RESPONSABILITA'

5.1. L'attività di valutazione è affidata al Nucleo di Valutazione di cui all'art. 18 della L.R. 8 aprile 1997, n. 7 e s.m.i. il quale, acquisiti i questionari debitamente compilati dai dirigenti e la scheda istruttoria redatta dalla struttura competente in materia di organizzazione, applicherà la griglia di misurazione e assegnerà i rispettivi punteggi.

5.2. In base ai punteggi complessivi ottenuti dalle singole strutture, considerando i valori massimi e minimi e supponendo una distribuzione dei valori meglio descritta da una curva normale o distribuzione gaussiana (estremo superiore della fascia B al 2° quartile - estremo superiore della fascia A al 4° quartile), verranno individuate due fasce di responsabilità e di complessità:

Fascia A = maggiore responsabilità e complessità

Fascia B = minore responsabilità e complessità

5.3. Alle fasce è connesso un differente trattamento economico di posizione, nei limiti previsti dai vigenti contratti collettivi; alla fascia A spetta comunque un trattamento di posizione inferiore ai limiti massimi contrattualmente previsti.

5.4. La Giunta regionale approva, con proprio atto, la collocazione delle singole strutture dirigenziali nelle fasce sopra indicate.

5.5. Fermo restando il punteggio tecnico attribuito alle strutture e la conseguente graduazione, la Giunta regionale provvederà alla valutazione della valenza strategica ovvero alla determinazione del grado di coinvolgimento della posizione dirigenziale nell'azione strategica dell'Ente, individuando il livello di rilevanza che le aree di intervento assegnate assumono in relazione agli obiettivi dell'amministrazione.

5.6. Per le strutture dirigenziali del Consiglio Regionale, la Giunta provvederà all'attribuzione della valenza strategica di cui al precedente punto su proposta dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio.

5.7. Per le strutture dirigenziali dell'ESU e dell'IRESMO la Giunta provvederà all'attribuzione della valenza strategica di cui al punto 5.5. valutando la proposta dei rispettivi Consigli di Amministrazione.

5.8. Per le strutture dirigenziali dell'Agenzia Molise Lavoro e dell'Autorità di Bacino, la Giunta regionale provvederà all'attribuzione della valenza strategica di cui al punto 5.5. su proposta dell'Assessore competente per materia.

5.9. Il giudizio di valenza strategica comporta l'incremento del trattamento economico di posizione in modo tale che:

- la retribuzione di posizione complessiva delle strutture collocate in fascia B e considerate strategiche non potrà essere in ogni caso superiore a quello ordinariamente spettante alle strutture collocate in fascia A;

21/4
57
DIRER



- la retribuzione di posizione complessiva delle strutture collocate in fascia A e considerate strategiche non potrà essere in ogni caso superiore alla misura massima prevista dal CCNL.

5.10. La strategia può essere attribuita per un periodo di tempo determinato, che non può eccedere la durata dell'anno finanziario e deve essere motivata anche con particolare riferimento ai documenti di programmazione economico - finanziaria.

5.11. In sede di contrattazione decentrata integrativa vengono individuate le risorse finanziarie da assegnare alle singole fasce per l'erogazione dell'indennità di posizione al personale dirigenziale che ricopre l'incarico della struttura, secondo un valore economico stabilito per ciascuna fascia, nonché le risorse da destinare agli incrementi per l'attribuzione della valenza strategica.

6. MODIFICHE ALL'APPARATO ORGANIZZATIVO

6.1. Nel caso di variazioni dell'apparato organizzativo, la struttura competente per l'organizzazione, prima dell'attribuzione dell'incarico dirigenziale, provvede all'attivazione delle procedure disciplinate nei precedenti articoli, per la collocazione in una delle fasce di complessità della struttura di nuova istituzione o risultante da rilevanti modifiche di competenze.

6.2. I sottofattori e i parametri possono essere periodicamente aggiornati per adeguarli a nuove e specifiche esigenze; le modifiche sono approvate dalla Giunta regionale.

6.3. Qualora alla modifica dei sottofattori e/o degli indicatori consegua anche una modifica dei punteggi assegnati agli stessi, la struttura competente in materia di organizzazione avvia le procedure per una nuova istruttoria dei dati; il Nucleo di Valutazione provvederà a ricollocare le strutture interessate, in base al punteggio totalizzato, nelle rispettive fasce di complessità.

6.4. In prima applicazione, la graduazione può ritenersi provvisoria e avere validità non superiore a un anno.

UIC
6
CCX
9/11
D. 10/10/10

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto come appresso:

IL SEGRETARIO
F.to De Lisio

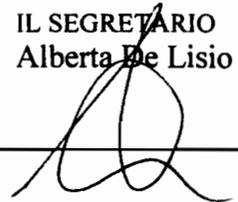
IL PRESIDENTE
F.to Angelo Michele Iorio

Per copia conforme all'originale, in carta semplice per uso amministrativo.

Campobasso, li 05 dicembre 2012



IL SEGRETARIO
Alberta De Lisio



Per copia conforme all'originale, in carta semplice per uso amministrativo.

Visto: IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO

Campobasso, li _____