

Il modello di graduazione della posizione dirigenziale dell'ARLeF

1. Premessa

Il modello di graduazione della posizione dirigenziale ha lo scopo di definire il “peso”, ossia il valore, in termini di punteggio, in base al quale, attraverso il contestuale riferimento a varie fasce retributive, viene definito l'importo della retribuzione di posizione del Direttore dell'ARLeF. In base a quanto previsto dall'articolo 45 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, e dall'articolo 7, comma 4, del Regolamento per l'organizzazione e il funzionamento dell'ARLeF, viene adottato il presente modello di graduazione della posizione dirigenziale dell'ARLeF, con le rispettive fasce retributive, prendendo a riferimento – in attuazione dell'articolo 56, comma 2, della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 (Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale), come da ultimo modificato dall'articolo 10, comma 3, della legge regionale 29 dicembre 2021, n. 23 (Legge collegata alla manovra di bilancio 2022-2024) e dell'articolo 8-bis dello Statuto – il vigente modello adottato per il personale dirigente della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia.

2. Il modello

Il modello di graduazione definito prevede l'individuazione di tre distinti livelli, interconnessi tra loro, quali:

- a) Le “Aree di valutazione”, che esprimono gli aspetti ritenuti rilevanti per la valutazione che, avendo diverso rilievo, sono oggetto di ponderazione;
- b) Le “Dimensioni di valutazione”, che specificano la natura e i contenuti delle Aree di valutazione;
- c) I “Fattori di valutazione”, che sono l'espressione delle diverse possibili componenti delle Dimensioni di valutazione. Ciascun fattore viene poi valutato, sulla base di indicatori descrittivi o numerici, con tre diversi gradi (a, b e c) cui sono associati i valori di 5, 15 e 30.

3. Aree

Le Aree di valutazione sono quattro, con i relativi pesi percentuali:

- a) responsabilità - peso 30%
- b) complessità direzionale - peso 30%
- c) collocazione nella struttura - peso 20%
- d) strategicità - peso 20%

All'interno di ciascuna Area sono comprese le dimensioni di cui al punto successivo.

4. Le dimensioni

In ciascuna delle quattro Aree sono definite le dimensioni di valutazione che sono complessivamente sette, così articolate:

- A.1 Responsabilità giuridico formali
- A.2 Responsabilità amministrativa

- B.1 Ampiezza delle competenze
- B.2 Complessità gestionale
- B.3 Complessità delle relazioni interne/esterne

- C.1 Interoperatività

D.1 Rilevanza rispetto al programma dell'Amministrazione

5. I fattori

Per le dimensioni individuate sono stati definiti i fattori che le definiscono e che consentono una interpretazione – quindi una valutazione – omogenea per ciascuna di esse.

I fattori individuati sono i seguenti:

A.1.1) Responsabilità formali dirette

A.2.1) Rischio

B.1.1) Grado di trasversalità

B.1.2) Volume di risorse finanziarie amministrate

B.2.1) Complessità di gestione delle attività

B.2.2) Personale gestito

B.2.3) PO assegnate

B.2.4) Grado di variabilità

B.2.5) Numero di sedi formalmente istituite sul territorio esclusi i recapiti

B.3.1) Rilievo dei portatori d'interesse interni

B.3.2) Rilievo dei portatori d'interesse esterni

C.1.1) Livello del supporto e del coordinamento a favore di altre strutture (Regione, enti locali, aziende sanitarie, etc.)

C.1.2) Livello del supporto e del coordinamento ricevuto da altre strutture (Regione, enti locali, aziende sanitarie, etc.)

D.1.1) Contributo richiesto all'elaborazione di scenari

D.1.2) Rilievo per l'attuazione del programma

6. La pesatura della posizione

I singoli fattori vengono valutati con indicatori di tipo descrittivo (D) o numerico (N) rispetto ai quali viene rilevata, su una scala ternaria, l'intensità specifica del fattore che può essere bassa = a, media = b, e alta = c. Ai tre gradi di intensità è collegato un punteggio rispettivamente pari ad a=5, b=15 e c=30. Le definizioni delle graduazioni dei fattori sono quelle individuate nella relativa 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.

Sono specificati i seguenti criteri per la valutazione dei fattori:

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

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

rischio della stessa;

B.1.2) Volume delle risorse finanziarie amministrative: valuta il valore delle risorse di spesa (stanziamento iniziale o assestato, di competenza pura senza derivata, ivi compresi fondi disponibili a valere su programmi comunitari e le gestioni fuori bilancio) e delle entrate complessivamente amministrative, con riferimento alla media ponderata del triennio precedente;

B.2.1) Complessità di gestione delle attività: valuta il grado di complessità dei procedimenti di gestione delle attività; il grado di complessità è da ritenersi basso laddove la normativa di riferimento collochi i procedimenti in un ambito di limitata articolazione e specializzazione; è da ritenersi medio laddove la normativa di riferimento richieda una maggiore articolazione dei procedimenti di gestione delle risorse senza presentare particolari profili di specializzazione degli stessi; è da ritenersi alto laddove la normativa di riferimento comporti un'elevata articolazione e specializzazione dei procedimenti;

B.2.2) Personale gestito: si fa riferimento al personale direttamente assegnato alla posizione dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato, somministrato, distaccato, in comando, comprese le posizioni organizzative; all'aumentare del numero di personale assegnato aumenta il valore finale del fattore;

B.2.3) PO assegnate: si fa riferimento al numero di posizioni organizzative direttamente assegnate alla posizione dirigenziale; all'aumentare del numero di PO assegnate diminuisce il valore finale del fattore;

B.3.1) Rilievo dei portatori d'interesse interni al sistema Regione: valuta il grado di complessità delle relazioni interne al sistema Regione da gestire, che presenta aspetti di normale complessità quando la posizione si relaziona prevalentemente con strutture della propria Direzione regionale vigilante; di particolare complessità quando si relaziona anche con strutture appartenenti ad altre Direzioni regionali; di elevata complessità quando deve gestire una rete articolata di relazioni qualificate all'interno della Regione;

B.3.2) Rilievo dei portatori d'interesse esterni: valuta il livello di complessità delle relazioni esterne in relazione sia all'eterogeneità che alla specializzazione degli interlocutori. Pertanto è di normale complessità il quadro delle relazioni che intercorrono con interlocutori appartenenti a categorie omogenee ma senza un elevato profilo di specializzazione; è di particolare complessità il quadro delle relazioni che intercorrono con interlocutori appartenenti a categorie omogenee ma con un elevato profilo di specializzazione; è di elevata complessità il quadro delle relazioni che intercorrono con interlocutori appartenenti a categorie eterogenee e con un alto profilo di specializzazione;

D.1.1) Contributo richiesto all'elaborazione di scenari: si riferisce alla necessità di sviluppare attività innovative per il raggiungimento di obiettivi strategici, così come rilevabili dagli strumenti programmatici dell'Ente;

D.1.2) Rilievo per l'attuazione del programma: il fattore ha elevata rilevanza ove l'attività della posizione è ritenuta prioritaria nel programma di mandato o nei suoi successivi aggiornamenti; ha significativa rilevanza ove l'attività della posizione è presente, anche se non prioritaria, nel programma di mandato o nei suoi successivi aggiornamenti; ha normale rilevanza ove l'attività della posizione non trova specifico riscontro nel programma di mandato o nei suoi successivi aggiornamenti.

7. Fasce

Si applicano le medesime fasce in vigore per il personale dirigente della Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia. Gli aggiornamenti e le eventuali modifiche delle predette fasce saranno applicati automaticamente dall'ARLeF, tenendo conto delle nuove decorrenze approvate.

8. Ruoli e responsabilità

La proposta di pesatura della posizione dirigenziale è formulata al Presidente dall'Organismo indipendente di valutazione con l'impiego della scheda Allegato A. La proposta, rispetto ai parametri non oggettivi numerici (A.1.1, A.2.1, B.1.1, B.2.1, B.2.4, B.3.1, B.3.2, C.1.1, C.1.2, D.1.1 e D.1.2), deve essere adeguatamente motivata.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, sentito l'Organismo indipendente di valutazione, procede alla approvazione della pesatura della posizione dirigenziale del Direttore sulla base della graduazione della posizione medesima. La stessa è aggiornata ogni qualvolta si determinino variazioni rilevanti riguardanti i parametri del relativo modello.

Il Presidente
Eros Cisilino

**Il TPO Servizi economico-finanziari,
patrimonio e affari generali**
dr. Paolo Spizzo