

IL PRESIDENTE DELLA REGIONE
Renzo TESTOLIN

IL DIRIGENTE ROGANTE
Massimo BALESTRA

Verbale di deliberazione adottata nell'adunanza in data 17 dicembre 2025

In Aosta, il giorno diciassette (17) del mese di dicembre dell'anno duemilaventicinque con inizio alle ore otto e trentaquattro minuti, si è riunita, nella consueta sala delle adunanze sita al secondo piano del palazzo della Regione - Piazza Deffeyes n.1,

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto certifica che copia della presente deliberazione è in pubblicazione all'albo dell'Amministrazione regionale dal _____ per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'articolo 11 della legge regionale 23 luglio 2010, n 25.

Aosta, li

IL DIRIGENTE
Massimo BALESTRA

LA GIUNTA REGIONALE DELLA VALLE D'AOSTA

Partecipano alla trattazione della presente deliberazione :

Il Presidente della Regione Renzo TESTOLIN

e gli Assessori

Luigi BERTSCHY - Vice-Presidente

Mauro BACCEGA

Speranza GIROD

Giulio GROSJACQUES

Erik LAVEVAZ

Leonardo LOTTO

Carlo MARZI

Davide SAPINET

Svolge le funzioni rogatorie il Dirigente della Struttura provvedimenti amministrativi, Sig. Massimo BALESTRA

È adottata la seguente deliberazione:

N. **1640** OGGETTO :

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI NEL MODELLO ORGANIZZATIVO DELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA. RIDEFINIZIONE DELLE FASCE DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE AI SENSI DELL'ARTICOLO 060 BIS DEL TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI DI PRIMO LIVELLO RELATIVE ALLA DIRIGENZA DEL COMPARTO UNICO DELLA REGIONE VALLE D'AOSTA, SOTTOSCRITTO IN DATA 5 OTTOBRE 2011. REVOCA DELLE DGR 204/2012 E 630/2012.

LA GIUNTA REGIONALE

a) richiamata la legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 (*Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale*) e in particolare:

- l'articolo 16 (*Funzioni dirigenziali e contenuto degli incarichi*), comma 1: “*La dirigenza è ordinata in un'unica qualifica, articolata su due livelli, come di seguito indicato, in relazione alle scelte organizzative effettuate da ciascuno degli enti di cui all'articolo 1, comma 1:*
 - ✓ *posizioni dirigenziali preposte alle strutture organizzative di primo livello;*
 - ✓ *posizioni dirigenziali preposte alle strutture organizzative di secondo livello, ivi comprese quelle temporanee o di progetto.*”;
- l'articolo 17 (*Graduazione delle strutture organizzative dirigenziali*),
 - comma 1: “*Le strutture organizzative dirigenziali, anche temporanee o di progetto, sono graduate in funzione dei seguenti parametri di riferimento:*
 - a) *professionalità richiesta, complessità organizzativa e gestionale della struttura;*
 - b) *dimensione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane a disposizione;*
 - c) *dimensione e qualità dei referenti e dei destinatari, interni ed esterni, dell'attività della struttura.*”;
 - comma 2: “*Ai fini della definizione della graduazione delle strutture organizzative dirigenziali, gli organi di direzione politico-amministrativa degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, sono supportati dalla Commissione indipendente di valutazione della performance di cui all'articolo 36*”;
- gli articoli 21 “*Incarichi dirigenziali di primo livello*” e 22 “*Incarichi dirigenziali di secondo livello*”;
- l'articolo 23 (*Trattamento economico della dirigenza*), comma 1: “*La retribuzione del personale dirigenziale è determinata dal contratto collettivo regionale di lavoro per l'area dirigenziale, il quale prevede che la retribuzione di posizione sia correlata alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità. Il trattamento economico dei dirigenti esterni, definito dai contratti individuali di lavoro, non può eccedere quello determinato dal contratto collettivo regionale di lavoro per i dirigenti di pari livello appartenenti alla qualifica unica dirigenziale.*”;

b) richiamato il *Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del Comparto unico della Regione Valle d'Aosta*, sottoscritto in data 5 ottobre 2011, come da ultimo modificato e integrato dall'*Accordo per il rinnovo contrattuale della dirigenza per il triennio 2022/2024. Modifica e integrazione del T.U.D.C. delle disposizioni contrattuali della dirigenza del 5/10/2011 e ss.mm.ii.*, sottoscritto il 24 luglio 2025 (di seguito definito *Testo Unico della dirigenza del comparto unico della Valle d'Aosta*), e, in particolare i seguenti articoli:

- articolo 60 “*Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato*”, nel rispetto dei cui limiti finanziari sono determinati i valori economici della retribuzione di posizione - e, conseguentemente, di risultato - delle funzioni dirigenziali previste dagli ordinamenti degli enti, il quale, al comma 3, definisce le regole per la costituzione del Fondo, a decorrere dall'anno 2026;

- articolo 60 bis *“Retribuzione di posizione”*:
 - i. comma 1: *“I valori della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali sono definiti in relazione ai livelli previsti dagli articoli 21 e 22 della L.R. 22/2010 entro i seguenti valori minimo e massimo annui lordi, per tredici mensilità:*
 - *primo livello dirigenziale da € 45.000,00 ad € 66.000,00;*
 - *secondo livello dirigenziale da € 20.000,00 a € 44.990,00”*;
 - ii. comma 2: *“La retribuzione di posizione grava sul Fondo retribuzione di posizione e di risultato di cui all’art. 60 e sarà determinata in base alle risorse disponibili sul medesimo Fondo presso ciascun ente del comparto.”*;

 - articolo 65 *“Casinò”*, commi 1 e 2: *“Per la particolare natura delle funzioni svolte in orario diverso da quello usuale, la retribuzione di posizione dei dirigenti in servizio presso la Casa da Gioco di Saint-Vincent è incrementata del 30%. La retribuzione di posizione comprensiva di maggiorazione non può, comunque, superare il limite massimo stabilito per la retribuzione di posizione di secondo livello.”*;
- c) richiamate le precedenti deliberazioni della Giunta regionale:
- n. 204 in data 3 febbraio 2012 concernente *“Approvazione del verbale di concertazione avente ad oggetto “Graduazione delle posizioni dirigenziali nel sistema organizzativo della Regione autonoma Valle d’Aosta””* con il quale è stato approvato il verbale di concertazione sottoscritto in data 20 gennaio 2012 avente ad oggetto: *“Graduazione delle posizioni dirigenziali nel sistema organizzativo della Regione Autonoma Valle d’Aosta”* che definisce il sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali, di primo e di secondo livello, dell’Amministrazione regionale;

 - n. 630 in data 23 marzo 2012 concernente *“Definizione della retribuzione di posizione delle strutture organizzative della Giunta regionale e delle relative fasce di punteggio ai sensi dell’articolo 60 del Testo unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d’Aosta”*;
- d) considerato che, a seguito del rinnovo contrattuale della dirigenza per il triennio 2022/2024, sottoscritto in data 24 luglio 2025, che, tra il resto, ha modificato, elevandoli, i limiti, minimo e massimo, della retribuzione di posizione dei dirigenti del comparto unico regionale di primo e di secondo livello come sopra riportati, occorre ora ridefinire le fasce economiche della retribuzione di posizione, di primo e di secondo livello dirigenziale, in relazione alle fasce di punteggio della pesatura, effettuata applicando il sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali dell’Amministrazione regionale di cui alla citata deliberazione della Giunta regionale 204/2012;
- e) ritenuto di confermare il sistema di pesatura di cui al documento *“Graduazione delle posizioni dirigenziali nel sistema organizzativo della Regione autonoma Valle d’Aosta”*, approvato con deliberazione della Giunta regionale 204/2012, aggiornandone i riferimenti normativi e contrattuali e integrandolo con la definizione delle nuove fasce economiche della retribuzione di posizione, di primo e secondo livello, precedentemente contenute in un distinto atto deliberativo (DGR 630/2012);
- f) vista la proposta elaborata dal competente Dipartimento personale e organizzazione con il supporto della Commissione indipendente di valutazione, allegata alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, che prevede:

- una migliore articolazione, in quattro *range* anziché tre, del parametro di pesatura A.2.1 e B.2.1 relativo alle “*Risorse umane assegnate*”, rispettivamente alle strutture di primo e di secondo livello, al fine di meglio apprezzare le differenti dimensioni delle strutture dirigenziali, specie relativamente ad un parametro particolarmente significativo e pregnante nell’esercizio delle funzioni dirigenziali;
 - la definizione delle nuove fasce economiche della retribuzione di posizione, di primo e di secondo livello, alla luce dei nuovi valori minimo e massimo, articolata in tre fasce economiche per il primo livello e in quattro fasce economiche per il secondo livello;
- g) considerato che, della presente proposta di sistema di pesatura – invariato rispetto a quello attualmente in vigore fatta eccezione per la migliore articolazione del parametro relativo alla dimensione delle risorse umane – e della definizione delle nuove fasce economiche della retribuzione di posizione, di primo e secondo livello, all’interno dei nuovi valori minimo e massimo come rideterminati dal rinnovo contrattuale della dirigenza per il triennio 2022/2024, sottoscritto in data 24/7/2025, è stata data informazione alle organizzazioni sindacali e alle rappresentanze sindacali interne della dirigenza in data 6 ottobre 2025 attivando contestualmente il confronto, che si è concluso in data 27 novembre 2025 come da verbale, registrato al protocollo del Dipartimento personale e organizzazione con il n. 29734 in data 5 dicembre 2025;
- h) considerato che l’applicazione dei novellati articoli 60 e 60 bis del *Testo unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d’Aosta*, come sostituiti dall’*Accordo per il rinnovo contrattuale della dirigenza per il triennio 2022/2024*, decorre dal 1° gennaio 2026 mentre la prima data utile di decorrenza della nuova struttura organizzativa dell’Amministrazione regionale – a valle della ridefinizione della macro-struttura, già intervenuta con DGR n. 1437 in data 6 novembre 2025 - è stata individuata, su indicazione dei competenti Dipartimenti *Personale e organizzazione* e *Bilancio, finanze, patrimonio e società partecipate*, nel 1° aprile 2026 al fine di consentire l’espletamento, a organizzazione invariata, delle operazioni contabili di riaccertamento dei residui attivi e passivi dell’anno 2025, la cui scadenza, ai sensi degli articoli 54 e 56 della l.r. 4 agosto 2009, n. 30 *Nuove disposizioni in materia di bilancio e di contabilità generale della Regione autonoma Valle d’Aosta/Vallée d’Aoste e principi in materia di controllo strategico e di controllo di gestione* è fissata al 31 marzo 2026;
- i) ritenuto, per quanto sopra, di rimandare la graduazione delle strutture dirigenziali dell’Amministrazione regionale, in relazione alle nuove fasce economiche individuate con la presente deliberazione, all’atto di definizione della nuova struttura organizzativa decorrente dal 1° aprile 2026;
- j) richiamata la propria deliberazione n. 1696 in data 30 dicembre 2024, concernente l’approvazione del documento tecnico di accompagnamento al bilancio e del bilancio finanziario gestionale per il triennio 2025/2027 e delle connesse disposizioni applicative;
- k) considerato che la Coordinatrice del Dipartimento personale e organizzazione ha rilasciato il parere di legittimità favorevole sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell’articolo 3, comma 4, della legge regionale 22/2010;

su proposta del Presidente della Regione, Renzo Testolin;

ad unanimità di voti favorevoli

DELIBERA

1. di approvare, ai sensi dell'articolo 17 della l.r. 22/2010 e dell'articolo 60 bis del *Testo unico delle disposizioni contrattuali della dirigenza*, come modificato e integrato dall'*Accordo per il rinnovo contrattuale della dirigenza per il triennio 2022/2024*, sottoscritto il 24 luglio 2025, il documento "*Graduazione delle posizioni dirigenziali nel sistema organizzativo della Regione autonoma Valle d'Aosta*", allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale, confermando, con le precisazioni e le modificazioni di cui in premessa, il sistema di pesatura di cui all'allegato alla DGR 204/2012 e ridefinendo come segue le fasce economiche della retribuzione di posizione di primo e di secondo livello dirigenziale:

Primo livello

- Fascia A: punti da 85,10 a 100 - retribuzione di posizione € 66.000,00
- Fascia B: punti da 75,10 a 85 - retribuzione di posizione € 61.000,00
- Fascia C: punti fino a 75 - retribuzione di posizione € 56.000,00

Secondo livello

- Fascia A: punti da 85,10 a 100 - retribuzione di posizione € 44.990,00
- Fascia B: punti da 75,10 a 85 - retribuzione di posizione € 40.000,00
- Fascia C: punti da 65,10 a 75 - retribuzione di posizione € 35.000,00
- Fascia D: punti fino a 65- retribuzione di posizione € 26.000,00;

2. di revocare le deliberazioni della Giunta regionale n. 204 in data 3 febbraio 2012 e n. 630 in data 23 marzo 2012;
3. di stabilire che la ri-graduazione delle strutture dirigenziali in relazione alle nuove fasce economiche individuate con la presente deliberazione, sia effettuata all'atto della definizione della nuova struttura organizzativa dell'Amministrazione regionale, decorrente, per le motivazioni illustrate nelle premesse, dal 1° aprile 2026;
4. di dare mandato al competente Dipartimento personale e organizzazione di adeguare, per il periodo 1° gennaio 2026 – 31 marzo 2026, i valori delle retribuzioni di posizione dirigenziale attualmente in godimento sulla base della attuale classificazione delle strutture organizzative, al fine di riconoscere alla dirigenza regionale gli incrementi del trattamento economico previsti, in linea con gli indici IPCA del periodo, dal rinnovo contrattuale della dirigenza per il triennio 2022/2024, sottoscritto in data 24 luglio 2025;
5. di dare atto che per l'Amministrazione regionale, il Fondo retribuzione di posizione e di risultato, previsto dall'articolo 060 del Testo unico delle disposizioni contrattuali della dirigenza, verrà costituito con provvedimento del coordinatore del Dipartimento personale e organizzazione a decorrere dall'anno 2026;
6. di dare atto che, ai sensi dell'articolo 060 bis del Testo unico delle disposizioni contrattuali della dirigenza, le retribuzioni di posizione e di risultato dei dirigenti di primo e secondo livello dovranno essere determinate nei limiti delle disponibilità del Fondo di cui al punto 5.

§



**LA GRADUAZIONE
DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI
NEL MODELLO ORGANIZZATIVO
DELLA
REGIONE AUTONOMA
VALLE D'AOSTA**

Sommario

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	4
SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI	5
A. GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE DI PRIMO LIVELLO	6
A.1. PROFESSIONALITÀ RICHIESTA E COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA E GESTIONALE	6
A.2. DIMENSIONE DELLE RISORSE UMANE, STRUMENTALI ED ECONOMICO- FINANZIARIE A DISPOSIZIONE	8
A.3. DIMENSIONE E QUALITÀ DEI REFERENTI E DEI DESTINATARI, INTERNI ED ESTERNI, DELL'ATTIVITÀ DELLA STRUTTURA	9
B. GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE DI SECONDO LIVELLO	10
B.1. PROFESSIONALITÀ RICHIESTA E COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA E GESTIONALE	10
B.2. DIMENSIONE DELLE RISORSE UMANE, STRUMENTALI ED ECONOMICO- FINANZIARIE A DISPOSIZIONE	12
B.3. DIMENSIONE E QUALITÀ DEI REFERENTI E DEI DESTINATARI, INTERNI ED ESTERNI, DELL'ATTIVITÀ DELLA STRUTTURA	12
C. RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE DI PRIMO E SECONDO LIVELLO	14
C.1. GRADUAZIONE DEL PRIMO LIVELLO	14
C.2. GRADUAZIONE DEL SECONDO LIVELLO	14

PREMESSA

Il processo di rinnovamento della pubblica amministrazione regionale si realizza attraverso alcuni capisaldi costituiti dal potenziamento dei ruoli e delle funzioni dirigenziali e manageriali e dalla misurazione e valutazione dei risultati. A tale scopo vengono messi a punto e implementati il sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali, di seguito illustrato, e il sistema di misurazione e valutazione dei risultati, contenuto nei documenti relativi alla performance.

Il sistema di graduazione delle posizioni non riguarda direttamente la struttura e la dinamica delle retribuzioni, ma ne è una condizione preliminare, in quanto permette all'Amministrazione Regionale di valorizzare adeguatamente il ruolo ricoperto dai dirigenti.

Le dimensioni a cui ancorare la retribuzione sono pertanto essenzialmente tre: l'individuo con le sue competenze ed il suo potenziale (stipendio tabellare), la posizione di lavoro definita dall'organizzazione (retribuzione di posizione) e, infine, la prestazione ed il risultato ottenuti dal dipendente (retribuzione di risultato).

Tradizionalmente nelle amministrazioni pubbliche la valutazione e la retribuzione privilegiano la posizione assegnata, al fine di rendere più oggettiva possibile la spesa del personale.

L'Amministrazione regionale ha voluto superare tale fenomeno rimarcando, nella valutazione delle prestazioni delle risorse umane, oltre la verifica del raggiungimento degli obiettivi anche il riconoscimento delle competenze professionali esercitate.

Tale assunto, naturalmente, risulta particolarmente valido per la Dirigenza, la quale costituisce la risorsa principale dell'organizzazione regionale e, anche, il fattore determinante del processo di innovazione gestionale ed organizzativa della struttura.

Il processo di rinnovamento dell'Amministrazione regionale passa necessariamente attraverso l'introduzione di una nuova cultura del management regionale che implica, a sua volta, la ridefinizione e rimodulazione delle strutture, da realizzare attraverso l'implementazione di nuovi modelli organizzativi e gestionali ancorati contestualmente alla logica del risultato ed alla valorizzazione della professionalità delle risorse umane.

Basilare si profila, quindi, la riqualificazione dei ruoli dirigenziali, da attuare per mezzo di una maggiore responsabilizzazione degli stessi e l'adozione di un sistema di valutazione dell'azione dirigenziale quale agente di cambiamento, destinato a divenire nel tempo uno strumento funzionale al consolidamento di un processo che sia in grado di favorire lo sviluppo di nuovi atteggiamenti, nuovi comportamenti, nuovo senso di appartenenza e spirito d'iniziativa individuale e di gruppo. Tali elementi sono congeniali e strumentali alla definizione e implementazione di una direzione per obiettivi, a sua volta funzionale allo sviluppo di un modello gestionale, che ottemperi al consolidamento delle logiche di efficienza, efficacia ed economicità e volto a garantire nel tempo la trasparenza dell'azione amministrativa.

L'attribuzione di pesi alle posizioni dirigenziali corrisponde al riconoscere alle posizioni stesse maggiore o minore rilevanza, in rapporto alle funzioni che afferiscono al ruolo di dirigente, sulla base di determinati parametri, come, ad esempio, la rilevanza della complessità organizzativa e gestionale, le connesse responsabilità anche giuridiche nonché la gestione di risorse assegnate, ecc.

L'Amministrazione regionale ha definito, ai sensi dell'art. 16 della l.r. 22/2010, un ruolo dirigenziale suddiviso in due livelli diversi tra loro in termini di ambiti di competenze: il primo livello rivolto all'attuazione, in particolare, delle linee strategiche definite dagli Organi di governo, mentre il secondo livello rivolto, in particolare, alla gestione operativa.

Il Sistema di graduazione dei pesi dei due ruoli dirigenziali, al di là delle differenze concettuali, è implementato in modo analogo.

Per quanto concerne le prestazioni dirigenziali si rinvia invece a quanto contenuto nel Sistema di

misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale della Regione autonoma Valle d'Aosta.

RIFERIMENTI NORMATIVI

La legge regionale 23 luglio 2010 n. 22 “Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli Enti del Comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della Legge regionale 23 ottobre 1995 n.45 e di altre leggi in materia di personale” all'art. 3 (Funzioni della direzione politico-amministrativa), comma 3, lettera b, dispone, tra l'altro, che l'organo di direzione politico-amministrativa provveda all'istituzione, alla modificazione, alla soppressione e alla graduazione delle strutture organizzative dirigenziali, alla definizione delle relative competenze e all'individuazione dei requisiti oggettivi per ciascuna tipologia di incarico dirigenziale.

La medesima legge regionale all'articolo 17 (Graduazione delle strutture organizzative dirigenziali), comma 1, stabilisce che le strutture organizzative dirigenziali sono graduate in funzione dei seguenti parametri di riferimento:

- a) professionalità richiesta, complessità organizzativa e gestionale della struttura;
- b) dimensione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane a disposizione;
- c) dimensione e qualità dei referenti e dei destinatari, interni ed esterni, dell'attività della struttura.

L'art. 17, comma 2, dispone che, ai fini della definizione della graduazione delle strutture organizzative dirigenziali, gli organi di direzione politico-amministrativa sono supportati dalla Commissione indipendente di valutazione della performance.

L'art. 17, comma 3, stabilisce che la graduazione delle strutture organizzative dirigenziali è aggiornata ogniqualvolta siano messe in atto modificazioni rilevanti riguardanti i compiti, la loro complessità, il grado di autonomia, la distribuzione delle responsabilità e l'assegnazione delle risorse, tenuto conto delle risorse finanziarie disponibili.

In questa sede sono considerati i tre parametri individuati dalla norma e sopra richiamati e l'ulteriore scomposizione in fattori valutativi afferenti la graduazione delle posizioni organizzative dirigenziali dell'Amministrazione regionale, da applicarsi in sede di prima riorganizzazione dell'Amministrazione regionale.

SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Ai fini della graduazione delle posizioni è noto che esistono vari metodi per definire la cosiddetta "job evaluation". L'impostazione di un sistema di graduazione dovrebbe riuscire a salvaguardare due esigenze non sempre facilmente conciliabili:

1. il perseguimento di una relativa omogeneità ed equità nei parametri e nei fattori valutativi, in modo da rispettare i caratteri di unitarietà di indirizzo e gestione dell'organizzazione;
2. la capacità di rendere conto delle differenziazioni esistenti sia tra le aree di attività dell'organizzazione sia tra i livelli di responsabilità della stessa.

A meno di non ridurre l'attività di graduazione ad una mera ratifica di indicazioni e rilevazioni statistiche, si deve sottolineare che in qualunque metodologia prescelta per l'attribuzione di pesi delle posizioni, occorre pertanto inserire alcuni elementi da considerare discrezionalmente, al fine di valorizzare e riconoscere pienamente il significato delle responsabilità dirigenziali, in specie in alcune situazioni particolari e caratterizzate da risultati attesi qualitativamente significativi, connotate da un'importante componente relazionale e da interlocutori o stakeholders esterni rilevanti.

In riferimento al ruolo dirigenziale, si rileva che l'Amministrazione regionale ha già esercitato una prima distinzione, definendo, all'articolo 5 della legge regionale 22/2010:

- le strutture di primo livello sono strutture organizzative stabili che assicurano un complesso organico di funzioni. Esse rappresentano aree omogenee di settori o di funzioni tra loro integrati, distinte in aree di linea e aree di staff, e sono articolate in strutture di secondo livello;
- le strutture di secondo livello come strutture organizzative stabili, temporanee o di progetto, articolazione di quelle di primo livello, preposte allo svolgimento di attività e compiti di carattere omogeneo, ivi compresi quelli di studio, ricerca e collaborazione, aventi continuità operativa e autonomia organizzativa, funzionale e finanziaria.

Questa suddivisione di competenze e ruoli tra le posizioni dirigenziali evidenzia - tra l'altro - la complessità della struttura organizzativa dell'Amministrazione regionale.

Da tale classificazione consegue, non solo nominalmente, una posizione primaria delle strutture di primo livello, strategicamente più rilevante rispetto a quella delle strutture di secondo livello.

In relazione agli elementi indicativi forniti dal Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Valle d'Aosta, si ritiene di dover prospettare un'ipotesi di valutazione della graduazione sostanzialmente uniforme per tutte le posizioni dirigenziali, introducendo per ognuna solo gli elementi significativamente distintivi, in quanto un'eccessiva differenziazione può indurre nei destinatari una percezione di scarsa equità del sistema, oltre che non consentire all'Ente una visione unitaria e comparabile della sua struttura.

La graduazione delle posizioni dirigenziali sarà effettuata sulla base della struttura organizzativa dell'ente, definita con apposito atto dall'Amministrazione regionale, la quale individua le strutture dirigenziali alle quali saranno preposti i dirigenti e le posizioni di particolari responsabilità (PPR) alle quali preporre dipendenti di categoria D.

A. GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE DI PRIMO LIVELLO

I parametri di graduazione delle posizioni delle strutture organizzative di primo livello sono definiti in funzione dell'articolo 17, comma 1, della l.r. 22/2010, con un'ulteriore declinazione in fattori al fine di renderli più confacenti al ruolo organizzativo delle stesse all'interno della struttura organizzativa regionale. Ai parametri viene attribuita una ponderazione.

Di seguito vengono esposti i parametri di graduazione, la cui ponderazione, previa informazione alle Organizzazioni sindacali (verbale prot. 5482/Up del 5 marzo 2012), è stata definita dal competente organo di direzione politico-amministrativa con DGR 630 in data 23 marzo 2012 e con Deliberazione dell'ufficio di Presidenza n. 130 in data 22 ottobre 2012):

PARAMETRI DI GRADUAZIONE	PESO
Professionalità richiesta e complessità organizzativa e gestionale	Max 50 punti
Dimensione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane a disposizione	Max 20 punti
Dimensione e qualità dei referenti e dei destinatari, interni ed esterni, dell'attività della struttura	Max 30 punti
<i>Peso totale attribuibile</i>	<i>Max 100 punti</i>

Si procede ora alla descrizione dettagliata dei fattori in cui si sostanzia ogni parametro. Il metodo dei fattori permette di strutturare la graduazione per fasce di punteggio e con un maggior numero di variabili riferibili alle singole posizioni.

Diversi fattori consentono, da una parte la comparazione delle posizioni e dall'altra di ricavare le informazioni utili per valutare oggettivamente la rilevanza di ciascuna posizione.

A.1. PROFESSIONALITÀ RICHIESTA E COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA E GESTIONALE

Le strutture di primo livello svolgono funzioni non gestionali ma organizzative aggregando risorse umane, tecnologiche e strumentali, in relazione a precisi obiettivi e risultati da realizzare. In tali funzioni è insito l'esercizio delle correlate responsabilità in termini di pianificazione, programmazione, giurisdizione, organizzazione e coordinamento.

L'esercizio delle funzioni sopra indicate non è di per sé direttamente misurabile ma può essere espresso in relazione all'intensità con cui le funzioni vengono espletate, identificata su tre fasce: contenuta, significativa e elevata.

Come sopra accennato questa modalità di misurazione rappresenta la discrezionalità intrinseca ai processi di graduazione.

A.1.1. Responsabilità pianificatoria e programmatoria

- **Contenuta** responsabilità programmatrice e pianificatoria in presenza di attività routinarie vincolate da norme e scadenze e di strutture che necessitano di programmazione e pianificazione limitata della propria azione amministrativa: punti 0-10
- **Significativa** responsabilità programmatrice e pianificatoria in presenza di attività routinarie e non, e di strutture che necessitano di una certa programmazione e pianificazione per il conseguimento di migliore efficacia ed efficienza della propria azione amministrativa: punti 11-19
- **Elevata** responsabilità programmatrice e pianificatoria in presenza di funzioni, strutture e risorse umane e strumentali che necessitano di un elevato grado di programmazione e pianificazione per il conseguimento di migliore efficacia ed efficienza della propria azione amministrativa nonché per il raggiungimento di specifici obiettivi con scadenze predeterminate ed inderogabili: punti 20-25

A.1.2. Responsabilità giuridiche

- **Contenute** responsabilità civili, penali, amministrative, contabili ed economiche correlate alla natura e all'entità e criticità delle funzioni attribuite alla posizione dirigenziale punti 0-10
- **Significative** responsabilità civili, penali, amministrative, contabili ed economiche correlate alla natura e all'entità e criticità delle funzioni attribuite alla posizione dirigenziale punti 11-19
- **Elevate** responsabilità civili, penali, amministrative, contabili ed economiche correlate alla natura e all'entità e criticità delle funzioni attribuite alla posizione dirigenziale punti 20-25

A.1.3. Responsabilità organizzativa

- **Contenuta** responsabilità organizzativa in presenza di processi operativi e di un volume di attività non particolarmente articolati e complessi: punti 0-10
- **Significativa** responsabilità organizzativa in presenza di processi operativi e di un volume di attività alquanto articolati e complessi: punti 11-19
- **Elevata** responsabilità organizzativa in presenza di processi operativi e di un volume di attività estremamente articolati e complessi e con un notevole grado di imprevedibilità: punti 20-25

A.1.4. Responsabilità di coordinamento

- **Contenuta** responsabilità di coordinamento in presenza di una contenuta ampiezza organizzativa ed eterogeneità delle funzioni, dei procedimenti e dei processi in essa svolti: punti 0-10
- **Significativa** responsabilità di coordinamento in presenza di una significativa ampiezza organizzativa ed eterogeneità delle funzioni, dei procedimenti e dei processi in essa svolti: punti 11-19
- **Elevata** responsabilità di coordinamento in presenza di una elevata ampiezza organizzativa interna ed esterna ed eterogeneità delle funzioni, dei procedimenti e dei processi in essa svolti: punti 20-25

A.2. DIMENSIONE DELLE RISORSE UMANE, STRUMENTALI ED ECONOMICO- FINANZIARIE A DISPOSIZIONE

Le strutture organizzative di primo livello, per lo svolgimento delle funzioni sopra descritte, sono dotate di risorse finanziarie, strumentali ed umane, che ne determinano la complessità dimensionale.

Per le strutture di primo livello si considera il numero complessivo del personale assegnato riferito sia alle stesse strutture di primo livello che alle rispettive strutture di secondo livello ad esso afferenti. In ugual maniera sarà da considerare la sommatoria delle risorse strumentali e economico- finanziarie delle strutture di primo livello e di quelle di secondo livello ad esso afferenti.

A.2.1. Risorse umane assegnate

- Contenuti: inferiori a numero 50 unità punti 15
- Significative: tra 51 e 100 unità punti 20
- Molto significative: tra 101 e 200 unità punti 30
- Elevate: oltre 200 unità punti 40

A.2.2. Risorse strumentali assegnate

- Contenuti: la struttura dispone di una dotazione strumentale di natura ordinaria e strettamente funzionale allo svolgimento delle sue funzioni punti 10
- Significative: la struttura dispone di una dotazione strumentale caratterizzata da un certo valore di acquisto e patrimoniale, da vincoli specifici di manutenzioni, da responsabilità legate all'utilizzo punti 20
- Elevate: la struttura dispone di una dotazione strumentale ampia e caratterizzata da notevole valore di acquisto e patrimoniale, da vincoli impegnativi di manutenzione, da significative responsabilità connesse all'utilizzo punti 30

A.2.3. Risorse economico-finanziarie assegnate

- Contenuti: inferiori a 50.000.000 di euro punti 10
- Significative: tra 50.000.000 e 100.000.000 di euro punti 20
- Elevate: oltre 100.000.000 di euro punti 30

A.3. DIMENSIONE E QUALITÀ DEI REFERENTI E DEI DESTINATARI, INTERNI ED ESTERNI, DELL'ATTIVITÀ DELLA STRUTTURA

Tenuto conto della scelta effettuata dall'Amministrazione regionale in merito all'importanza strategica delle strutture di primo livello, rispetto alle strutture di secondo livello, la loro rilevanza assume una posizione preminente in relazione ai referenti e ai destinatari, interni ed esterni, dell'attività della struttura. A tale scopo i fattori in cui è declinato il terzo parametro di graduazione per le strutture di primo livello si sostanziano in elementi di maggiore rilevanza rispetto a quanto è definito per le strutture di secondo livello, come si può vedere nella relativa sezione del presente documento.

Posto tale primo criterio la rilevanza strategica di una struttura di primo livello rispetto alle altre deve essere stabilita attribuendole un peso che costituisca la rappresentazione della dimensione e della qualità dei referenti e dei destinatari, interni ed esterni, dell'attività della struttura stessa e dell'importanza che questa assume per l'Amministrazione regionale.

In tal modo l'Amministrazione regionale attribuisce alle singole strutture di primo livello una collocazione rispondente alle proprie strategie, che possono variare in relazione alle politiche che essa intende perseguire. Alle strutture corrisponde una rilevanza strategica che viene determinata tenendo conto anche delle caratteristiche di intersettorialità e multidisciplinarietà.

- **Contenuta** rilevanza strategica, allorquando una struttura si relaziona con un numero limitato di referenti, interni od esterni, la cui importanza può essere considerata ordinaria e che non rappresentano istanza prioritaria per l'Amministrazione: punti 0-30
- **Significativa** rilevanza strategica, allorquando una struttura si relaziona con significativi numeri di referenti, interni od esterni, la cui importanza può essere considerata di rilievo e che rappresentano interesse preminente per l'Amministrazione: punti 31-70
- **Elevata** rilevanza strategica, allorquando una struttura si relaziona con referenti, interni od esterni, la cui importanza può essere considerata di elevato livello e che rappresentano interessi del tutto prioritari per l'Amministrazione: punti 71-100

B. GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE DI SECONDO LIVELLO

Nell'ambito delle rispettive competenze le strutture organizzative di secondo livello svolgono attività di gestione operativa e, in particolare, sono preposte all'adempimento di attività e compiti di carattere omogeneo, ivi compresi quelli di studio, ricerca e collaborazione, aventi continuità operativa e autonomia organizzativa, funzionale e finanziaria.

I parametri di graduazione delle posizioni delle strutture organizzative di secondo livello sono definiti anch'essi dall'articolo 17, comma 1, della l.r. 22/2010, con un'ulteriore declinazione in fattori per renderli più confacenti al ruolo organizzativo delle stesse all'interno della struttura organizzativa regionale.

Di seguito vengono esposti i parametri di graduazione, la cui ponderazione, previa informazione alle Organizzazioni sindacali (verbale prot. 5482/Up del 5 marzo 2012), è stata definita dal competente organo di direzione politico-amministrativa con DGR 630 in data 23 marzo 2012 e con Deliberazione dell'ufficio di Presidenza n. 130 in data 22 ottobre 2012):

PARAMETRI DI GRADUAZIONE	PESO
Professionalità richiesta e complessità organizzativa e gestionale	Max 40 punti
Dimensione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane a disposizione	Max 30 punti
Dimensione e qualità dei referenti e dei destinatari, interni ed esterni, dell'attività della struttura	Max 30 punti
<i>Peso totale attribuibile</i>	<i>Max 100 punti</i>

Si procede ora alla descrizione dettagliata dei fattori in cui si sostanzia ogni parametro. Il metodo dei fattori permette di strutturare la graduazione per fasce di punteggio e con un maggior numero di variabili riferibili alle singole posizioni.

Diversi fattori consentono, da una parte la comparazione delle posizioni e dall'altra di ricavare le informazioni utili per valutare oggettivamente la rilevanza di ciascuna posizione.

B.1. PROFESSIONALITÀ RICHIESTA E COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA E GESTIONALE

Le strutture di secondo livello svolgono in prevalenza attività e compiti di natura gestionale, aggregando risorse umane, tecnologiche e strumentali, in relazione a precisi obiettivi e risultati da realizzare. In tali attività e compiti è insito l'esercizio delle correlate responsabilità in termini di pianificazione, programmazione, giurisdizione e organizzazione.

L'esercizio delle attività e dei compiti sopra indicati non è direttamente misurabile ma può essere espresso in relazione all'intensità con cui essi vengono espletati, identificata in tre fasce: contenuta, significativa ed elevata.

B.1.1. Responsabilità pianificatoria e programmatoria

- **Contenuta** responsabilità programmatrice e pianificatoria in presenza di attività routinarie vincolate da norme e scadenze e di strutture che necessitano di programmazione e pianificazione limitata della propria azione amministrativa: punti 0-10
- **Significativa** responsabilità programmatrice e pianificatoria in presenza di attività routinarie e non, e di strutture che necessitano di una certa programmazione e pianificazione per il conseguimento di migliore efficacia ed efficienza della propria azione amministrativa: punti 11-20
- **Elevata** responsabilità programmatrice e pianificatoria in presenza di attività, strutture e risorse umane e strumentali che necessitano di un elevato grado di programmazione e pianificazione per il conseguimento di migliore efficacia ed efficienza della propria azione amministrativa nonché per l'adempimento di attività con scadenze predeterminate, inderogabili o imprevedibili: punti 21-30

B.1.2. Responsabilità giuridiche

- **Contenute** responsabilità civili, penali, amministrative, contabili ed economiche correlate alla natura e all'entità e criticità delle attività e dei compiti attribuiti alla posizione dirigenziale: punti 0-9
- **Significative** responsabilità civili, penali, amministrative, contabili ed economiche correlate alla natura e all'entità e criticità delle attività e dei compiti attribuiti alla posizione dirigenziale: punti 10-15
- **Elevate** responsabilità civili, penali, amministrative, contabili ed economiche correlate alla natura e all'entità e criticità delle attività e dei compiti attribuiti alla posizione dirigenziale: punti 16-35

B.1.3. Responsabilità organizzativa

- **Contenuta** responsabilità organizzativa in presenza di processi operativi e di un volume di attività non particolarmente articolati e complessi: punti 0-9
- **Significativa** responsabilità organizzativa in presenza di processi operativi e di un volume di attività alquanto articolati e complessi: punti 10-15
- **Elevata** responsabilità organizzativa in presenza di processi operativi e di un volume di attività estremamente articolati e complessi: punti 16-35

B.2. DIMENSIONE DELLE RISORSE UMANE, STRUMENTALI ED ECONOMICO-FINANZIARIE A DISPOSIZIONE

Il secondo dei parametri da prendere in considerazione è la complessità dimensionale delle strutture di secondo livello. Mentre per le strutture di primo livello si è ritenuto opportuno considerare l'entità delle risorse umane, strumentali e finanziarie a loro complessivamente afferenti, per le strutture di secondo livello si considerano le risorse assegnate e gestite direttamente da tali strutture.

B.2.1. Risorse umane assegnate

- **Contenute:** fino a numero 10 unità punti 10
- **Significative:** tra 11 e 25 unità punti 20
- **Molto significative:** tra 26 e 40 unità punti 30
- **Elevate:** oltre 40 unità punti 35

B.2.2. Risorse strumentali assegnate

- **Contenute:** la struttura dispone di una dotazione strumentale di natura ordinaria e strettamente funzionale allo svolgimento delle sue attività punti 10
- **Significative:** la struttura dispone di una dotazione strumentale caratterizzata da un certo valore di acquisto e patrimoniale, da vincoli specifici di manutenzioni, da responsabilità legate all'utilizzo punti 20
- **Elevate:** la struttura dispone di una dotazione strumentale ampia e caratterizzata da notevole valore di acquisto e patrimoniale, da vincoli impegnativi di manutenzione, da significative responsabilità connesse all'utilizzo punti 30

B.2.3. Risorse economico-finanziarie assegnate

- **Contenute:** inferiori a 5.000.000 di euro punti 15
- **Significative:** tra 5.000.000 e 30.000.000 di euro punti 25
- **Elevate:** oltre 30.000.000 euro di euro punti 35

B.3. DIMENSIONE E QUALITÀ DEI REFERENTI E DEI DESTINATARI, INTERNI ED ESTERNI, DELL'ATTIVITÀ DELLA STRUTTURA

Come già sopra esplicitato l'Amministrazione regionale ha effettuato la scelta di attribuire una maggiore importanza strategica alle strutture di primo livello rispetto alle strutture di secondo livello, in merito al terzo parametro di graduazione.

In effetti le strutture di secondo livello sono preposte a campi d'azione di natura operativa, definiti dalla norma in termini di "attività e compiti", diversamente dalle strutture di primo livello alle quali sono affidati campi d'azione di natura strategica, definiti "funzioni".

Pertanto, a parità di peso attribuito, i fattori in cui viene declinato il terzo parametro per i dirigenti di secondo livello risultano essere di natura diversa rispetto a quanto definito per i dirigenti di primo livello.

B.3.1. Responsabilità verso l'esterno

In virtù della natura delle attività e dei compiti assegnati alle strutture di secondo livello, esse sono tenute a rispondere o rendere possibili le risposte, affinché vengano raggiunti i risultati (in termini di ricezione di esigenze, soddisfazione di bisogni, e così via), nei confronti dei vari portatori di interessi finali all'esterno dell'ente (cittadini, altre istituzioni, imprese, etc.).

Quanto sopra genera, a carico di tali strutture, un grado di responsabilità che varia in relazione all'entità, alla criticità e all'intensività dei contatti che i relativi portatori di interessi finali o anche i destinatari intermedi di prestazioni comportano.

- **Contenuta** laddove la dimensione e/o l'importanza e/o l'intensività dei contatti con i vari portatori d'interessi finali oppure i destinatari intermedi di prestazioni rientra in un ambito di ordinaria gestione punti 0-15
- **Significativa** laddove la dimensione e/o l'importanza e/o l'intensività dei contatti con alcuni portatori d'interessi finali oppure i destinatari intermedi di prestazioni richiede un consistente livello d'impegno punti 16-25
- **Elevata:** laddove la dimensione e/o l'importanza e/o l'intensività dei contatti con i portatori d'interessi finali oppure i destinatari intermedi di prestazioni richiede tipicamente un livello d'impegno elevato e determinante punti 26-35

B.3.2. Responsabilità attività intersettoriali gestite

L'articolazione organizzativa delineata dall'Amministrazione regionale con il più recente riassetto, mette in rilievo il fatto che alla maggior parte delle strutture di secondo livello sono stati assegnati uffici differenziati tra loro per consistenza numerica, competenze, funzioni e dotazione strumentale, i quali richiedono poi l'espletamento di attività connesse ed interdipendenti tra loro, che possono essere molteplici, permanenti o transitorie.

Le attività intersettoriali possono essere misurate in vari modi: si è stabilito di misurarne la maggiore o minore prevalenza con cui esse vengono espletate rispetto all'insieme delle attività di competenza.

- **Contenuta:** l'attività intersettoriale si presenta con frequenza episodica punti 0-10
- **Significativa:** l'attività intersettoriale si presenta con frequenza regolare e ravvicinata punti 11-20
- **Elevata:** l'attività intersettoriale si presenta con frequenza tale da rendere l'attività stessa prevalente rispetto alle altre attività di competenza punti 21-30

B.3.3. Grado di autonomia

L'attività delle strutture di secondo livello è caratterizzata, nel suo svolgimento, dall'autonomia tecnico-professionale delle posizioni dirigenziali ad esse preposte, i cui ambiti di esercizio possono peraltro modificarsi.

L'autonomia tecnico-professionale della singola posizione dirigenziale, con le connesse responsabilità, è esercitata nell'ambito di indirizzi operativi e programmi di attività assegnati, verificati, valutati e finalizzati all'efficace utilizzo delle risorse e all'erogazione di servizi appropriati e di qualità. Il grado di autonomia di ogni posizione dirigenziale è valutato in relazione alla discrezionalità, compatibile con i vincoli e le tempistiche cui è soggetta l'attività di competenza, ovvero applicabile per l'innovazione dei servizi o delle prestazioni di cui si è responsabili, o ancora, realizzabile nelle eventuali occasioni di assunzione autonoma di decisioni.

- **Contenuta:** l'attività della struttura è prevalentemente soggetta a vincoli e scadenze esogeni, non si presta a significativi ambiti di innovazione e in generale non è caratterizzata dalla possibilità di significativa autonomia decisionale punti 0-15
- **Significativa:** l'attività della struttura si presta ad una definizione anche endogena di vincoli e scadenze, offre significativi ambiti di innovazione e in generale è caratterizzata dalla possibilità di significativa autonomia decisionale punti 16-25
- **Elevata:** l'attività della struttura è caratterizzata da una marcata definizione endogena di vincoli e scadenze, richiede una costante e importante capacità di innovazione e in generale presenta ampi margini di autonomia decisionale punti 26-35

C. RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE DI PRIMO E SECONDO LIVELLO

Ai sensi dell'art. 60bis del Testo unico delle disposizioni contrattuali (TUDC) della dirigenza del 5/10/2011, introdotto dall'Accordo collettivo regionale di lavoro per il rinnovo contrattuale della dirigenza per il triennio 2022/2024, sottoscritto in data 24/7/2025 i valori della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali sono definiti in relazione ai livelli previsti dagli articoli 21 e 22 della l.r. 22/2010 entro i seguenti valori minimo e massimo annui lordi, per 13 mensilità:

- A) Primo livello dirigenziale da € 45.000,00 a € 66.000,00
- B) Secondo livello dirigenziale da € 20.000,00 a € 44.990,00.

La retribuzione di posizione grava sul Fondo retribuzione di posizione di risultato di cui all'art. 60 del TUDC della dirigenza ed è determinata in base alle risorse disponibili sul medesimo Fondo presso ciascun ente del comparto.

C.1. GRADUAZIONE DEL PRIMO LIVELLO

La retribuzione di posizione da assegnare alle strutture dirigenziali di primo livello afferisce a tre graduazioni economiche, A, B e C, che corrispondono a tre fasce di punteggio, come di seguito definite:

Graduazione	Punteggio	Retribuzione di posizione annua lorda (per 13 mensilità)
A	Punti da 85,10 a 100	€ 66.000,00
B	Punti da 75,10 fino a 85	€ 61.000,00
C	Punti fino a 75	€ 56.000,00

C.2. GRADUAZIONE DEL SECONDO LIVELLO

La retribuzione di posizione da assegnare alle strutture dirigenziali di secondo livello, afferisce a quattro distinte graduazioni economiche, A, B, C e D, che corrispondono alle fasce di punteggio di

seguito indicate:

Graduazione	Punteggio	Retribuzione di posizione annua lorda (per 13 mensilità)
A	Punti da 85,10 a 100	€ 44.990,00
B	Punti da 75,10 a 85	€ 40.000,00
C	Punti da 65,10 a 75	€ 35.000,00
D	Punti fino a 65	€ 26.000,00