

COMITATO REGIONALE PER LE RELAZIONI SINDACALI

Prot. n. 18412 del 24/07/2025.

OGGETTO: SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE DELLA DIRIGENZA PER IL TRIENNIO 2022/2024. MODIFICA E INTEGRAZIONE DEL TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI DI PRIMO LIVELLO RELATIVE ALLA DIRIGENZA DEL COMPARTO UNICO DELLA REGIONE VALLE D'AOSTA DEL 05/10/2011 E SUCCESSIVI ACCORDI.

Il giorno giovedì 24 luglio 2025, alle ore 9,00, c/o il Dipartimento Personale ed Organizzazione della Presidenza della Regione Autonoma della Valle d'Aosta, sito in Aosta, Piazza Deffeyes n.1, il Presidente del Comitato Regionale per le Relazioni Sindacali, Sig.ra Ornella BADERY ed i seguenti rappresentanti delle Organizzazioni sindacali rappresentative:

Confederazioni Sindacali:

CGIL - Gabriele MATTERANA

CISL - Enzo BERTHOD

SAVT - Claudio ALBERTINELLI

CISAL - Pierpaolo GAIA

Organizzazioni Sindacali di Categoria Pubblico Impiego:

FP/CGIL - Eleine KRIEGER GARCIA

CISL/FP - Giuseppe GRASSI

SAVT/FP - Mauro CRETIER Rosita GUIDO

CISAL/SIVDER - Massimo PASQUALOTTO

preso atto del parere favorevole espresso dal Comitato regionale per le politiche contrattuali ai sensi dell'art. 48, comma 6 della l.r. n. 22/2010 e della deliberazione della Giunta regionale del 21/07/2025 n. 922 concernente l'autorizzazione, al Presidente del Comitato Regionale per le Relazioni Sindacali, a sottoscrivere, ai sensi dell'art. 48, comma 7 della l.r. n. 22/2010, il testo di accordo in oggetto

SOTTOSCRIVONO

l'allegato Accordo collettivo regionale di lavoro per il rinnovo contrattuale della dirigenza per il triennio 2022/2024. Modifica e integrazione del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta del 05/10/2011 e successivi accordi.

Si da atto che il testo sottoscritto è corrispondente a quanto richiesto nella citata deliberazione della Giunta regionale del giorno 21/07/2025 n. 922 ed è allegato al presente verbale per farne parte integrante.

Sono presenti n. 3 note a verbale da parte delle organizzazioni sindacali.

Il Presidente
del Comitato Regionale per le Relazioni Sindacali
(Ornella BADERY)

FIRMATO

Confederazioni Sindacali:

CGIL	- FIRMATO
CISL	- FIRMATO
SAVT	- FIRMATO
CISAL/SIVDER	- FIRMATO

Organizzazioni Sindacali di Categoria Pubblico Impiego:

FP/CGIL	- FIRMATO
CISL/FP	- FIRMATO
SAVT/FP	- FIRMATO
CISAL/SIVDER	- FIRMATO

ACCORDO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE DELLA DIRIGENZA PER IL TRIENNIO 2022/2024. MODIFICA E INTEGRAZIONE DEL TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI DI PRIMO LIVELLO RELATIVE ALLA DIRIGENZA DEL COMPARTO UNICO DELLA REGIONE VALLE D'AOSTA DEL 05/10/2011 E SUCCESSIVI ACCORDI.

INDICE

Art. 1	5
(Campo di applicazione)	5
Art. 2	5
(Durata, decorrenza e tempi di applicazione del contratto)	5
Art. 3	6
(Sostituzione dei commi 3 e 4, dell'art. 021 (Reggenze e supplenze) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta.)	6
Art. 4	6
(Introduzione del comma 1 bis all'art. 031 (Tempo di lavoro) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta.)	6
Art. 5	7
(Linee generali per il lavoro agile)	7
Art. 6	8
(Accordo individuale – Lavoro agile)	8
Art. 7	9
(Sostituzione del comma 3 dell'articolo 022 (Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita) del CCRL del 21/12/2023)	9
Art. 8	9
(Sostituzione dei commi 3 e 5 dell'articolo 039 (Congedi dei genitori) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta, così come sostituito dall'art. 20 del CCRL del 21.12.2023)	9
Art. 9	10
(Sostituzione dell'articolo 057 (Stipendio tabellare) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta, così come sostituito dall'art. 24 del CCRL del 21.12.2023)	10
Art. 10	10
(Sostituzione dell'articolo 058 (Effetti dei nuovi trattamenti economici) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta, così come sostituito dall'art. 25 del CCRL del 21.12.2023)	10

Art. 11	11
(Sostituzione dell'articolo 060 (Retribuzione di posizione) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta.)	11
Art. 12	12
(Introduzione dell'articolo 060 bis (Retribuzione di posizione) al Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta.)	12
Art. 13	13
(Sostituzione dei commi 1 e 2 dell'articolo 061 (Retribuzione di posizione dei segretari dei Comuni e delle Comunità Montane) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta)	13
Art.14	13
(Sostituzione dell'articolo 062 (Retribuzione di risultato e ripartizione ed utilizzazione delle risorse) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta, così come sostituito dall'art. 27 del CCRL del 21.12.2023)	13
Art.15	14
(Sostituzione dell'articolo 065 (Casinò) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta.)	14
Art. 16	15
(Sostituzione dell'articolo 067 (Onnicomprensività) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta, così come sostituito dall'art. 30 del CCRL del 21.12.2023)	15
Art. 17	15
(Modificazione al comma 4 dell'articolo 4 (Codice disciplinare) dell'Allegato A del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta.)	15
Art. 18	15
(Codice di comportamento (Allegato B al T.U.Dir))	15
Art. 19	16
(Suppressione dell'articolo 020 (Incarichi aggiuntivi) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta)	16
Art. 20	16
(Disciplina transitoria)	16
Art. 21	16
(Proroga e sospensione del contratto)	16

Art. 1
(Campo di applicazione)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale, dipendente dagli enti del comparto unico regionale di cui all'art. 1, comma 1, della L.R. 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", nel prosieguo identificata anche come "L.R. n. 22/2010" che applicano il contratto collettivo regionale di lavoro.

Art. 2
(Durata, decorrenza e tempi di applicazione del contratto)

1. Il presente contratto ha durata triennale e concerne il triennio economico e giuridico 2022/2024.
2. Gli effetti economici e giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo, ove non diversamente disciplinato. L'avvenuta stipulazione dei contratti viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate da parte del Comitato Regionale per le Relazioni Sindacali (di seguito C.R.R.S.) anche mediante pubblicazione del contratto collettivo sul sito istituzionale.
3. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionarsi delle procedure previste dall'art. 48 della L.R. n. 22/2010.
4. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli Enti destinatari entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione di cui al comma 2.
5. Il contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta, da una delle parti con lettera raccomandata o con posta elettronica certificata (pec), almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
6. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sindacali sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e conflittuali.
7. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del contratto (ossia, dal mese di aprile), ai dipendenti del comparto sarà corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 49 della L.R. 22/2010, a titolo di anticipazione dei benefici economici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo per il triennio considerato, entro i limiti finanziari previsti da ciascun ente per il rinnovo contrattuale.
8. Per ogni anno di vacanza contrattuale è erogata ai dirigenti del comparto unico regionale un'indennità pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'IPCA, considerato al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, elevata al 50% del predetto indice, a decorrere dal mese di luglio. Detta indennità di vacanza contrattuale è calcolata sullo stipendio tabellare.
9. Le tabelle relative all'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale sono determinate dal C.R.R.S. e sottoscritte dallo stesso nonché dalle parti sociali rappresentative.

10. La predetta anticipazione è comunque riconosciuta entro i limiti previsti dalla legge di bilancio, in sede di definizione delle risorse contrattuali.

Art. 3

(Sostituzione dei commi 3 e 4, dell'art. 021 (Reggenze e supplenze) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta.)

1. Il comma 3 dell'articolo 021 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta è così sostituito:

“3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di reggenza, è integrato con una maggiorazione pari al 30% della retribuzione di posizione prevista per la struttura dirigenziale da ricoprire, in ragione del maggior impegno e dell'aumento di responsabilità derivanti dall'ulteriore incarico per l'intero periodo di affidamento.”
2. Il comma 4 dell'articolo 021 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta è così sostituito:

“4. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di supplenza, è integrato con una maggiorazione pari al 30% della retribuzione di posizione prevista per la struttura dirigenziale da ricoprire, in ragione del maggior impegno e dell'aumento di responsabilità derivanti dall'ulteriore incarico. Tale trattamento è dovuto qualora vi siano almeno 30 giorni di affidamento nell'anno solare, con esclusione dei periodi di ferie. Al superamento dei 30 giorni il su definito trattamento viene erogato a partire dal primo giorno. In ogni caso ad ogni dirigente può essere attribuita una sola reggenza o supplenza per volta.”

Art. 4

(Introduzione del comma 1 bis all'art. 031 (Tempo di lavoro) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta.)

1. Dopo il comma 1 dell'articolo 031 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta è inserito il seguente comma:

“1 bis. Il lavoro agile di cui all'art. 73undecies della L.R. 22/2010 per i dirigenti è una delle possibili modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dagli enti, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.”

Art. 5
(Linee generali per il lavoro agile)

1. Le disposizioni di cui al presente contratto si applicano a tutti i dirigenti a tempo indeterminato e determinato, compatibilmente con la natura delle attività da svolgere.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato regolata, dagli enti di cui all'art. 1 comma 1 della legge regionale 22/2010, mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli, obiettivi e risultati e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. Il dirigente, nello svolgimento della propria prestazione in modalità agile garantisce, comunque ed in ogni caso, il regolare funzionamento dei servizi ai quali è preposto, dei quali deve assicurare la continuità del presidio mediante un'interazione quotidiana, efficiente ed efficace con i propri collaboratori oltre che con i colleghi delle altre Strutture dirigenziali e con l'esterno. La prestazione lavorativa viene eseguita in modalità mista alternando giornate di lavoro all'interno dei locali dell'amministrazione di appartenenza e giornate di lavoro all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita. In ogni caso, nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza, il dirigente durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza, nonché la piena operatività della dotazione informatica e tecnologica, e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie, idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal dirigente stesso. A tal fine, l'amministrazione consegna al dirigente specifiche informative in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e in materia di trattamento dei dati personali.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura giuridica ed economica del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dirigente conserva i medesimi diritti e gli obblighi scaturenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei dirigenti che svolgono le medesime attribuzioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione di appartenenza.
4. L'accesso al lavoro agile avviene su base volontaria, su richiesta del dirigente interessato, accompagnata da precise motivazioni che giustifichino il ricorso a tale modalità lavorativa. Le motivazioni devono riferirsi a esigenze organizzative, funzionali, familiari, logistiche, di conciliazione vita-lavoro, di continuità operativa o di ottimizzazione delle risorse e dei processi. La richiesta deve inoltre contenere una descrizione sintetica delle attività che si intendono svolgere in modalità agile e una valutazione della loro compatibilità con il lavoro da remoto.
5. L'Amministrazione valuta la richiesta tenendo conto della coerenza delle motivazioni presentate, della compatibilità con le esigenze del servizio e della natura delle funzioni assegnate.
6. L'autorizzazione è rilasciata dal vertice politico-amministrativo o dal dirigente apicale, sulla base di criteri oggettivi, trasparenti e imparziali, garantendo l'equilibrio tra le diverse strutture organizzative e il rispetto del principio di pari opportunità, fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai dirigenti che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

7. L'amministrazione garantisce ai dirigenti in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Art. 6
(Accordo individuale – Lavoro agile)

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione di appartenenza, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal dirigente che, di norma, vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve, inoltre, contenere almeno i seguenti elementi essenziali:
 - a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere solo a termine;
 - b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con programmazione su base mensile o plurimensile delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere in modalità agile (fino ad un massimo del 40% del tempo lavorabile, salvo deroghe motivate);
 - c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine di preavviso non inferiore a 30 giorni;
 - d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
 - e) indicazione della fascia di contattabilità che deve essere definita in modo tale da soddisfare le esigenze lavorative evitando rigidità e, comunque, nel rispetto del diritto alla disconnessione in misura non inferiore a 11 ore consecutive, comprensive del riposo giornaliero;
 - f) le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del dirigente dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
 - g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal dirigente all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 e s.m.i.;
 - h) l'impegno del dirigente a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.
2. In presenza di giusta causa, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso.
3. Nelle fasce di contattabilità, il dirigente può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 038 (Assenze retribuite), i permessi sindacali e i permessi per assemblea di cui all'Accordo Quadro prot. n. 950 del 22.12.2016, i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992. Il dirigente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.
4. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare trasferte.
5. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dirigente è tenuto a

darne tempestiva informazione al dirigente sovraordinato o all'Amministratore di riferimento. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dirigente a lavorare in presenza.

6. Per sopravvenute esigenze di servizio il dirigente in lavoro agile deve rientrare in sede. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Art. 7

(Sostituzione del comma 3 dell'articolo 022 (Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita) del CCRL del 21/12/2023)

1. Il comma 3 dell'articolo 022 dell'Accordo collettivo regionale di lavoro per il rinnovo contrattuale della dirigenza per il triennio 2019/2021 sottoscritto il 21/12/2023 è così sostituito:

“3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, che riducano la capacità lavorativa.”

Art. 8

(Sostituzione dei commi 3 e 5 dell'articolo 039 (Congedi dei genitori) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta, così come sostituito dall'art. 20 del CCRL del 21.12.2023)

1. Il comma 3 dell'articolo 039 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta è così sostituito:

“3. Alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri che fruiscono del congedo di cui al Capo III (Congedo di maternità) ed al Capo IV (Congedo di paternità) del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, numero 151, spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusa la tredicesima ove maturata, compresa la retribuzione di posizione spettante e la retribuzione di risultato media dei dirigenti di pari inquadramento presso l'ente di riferimento e per l'anno di competenza. Nel caso in cui presso l'ente, sia presente un solo dirigente, si fa riferimento alla media erogata dall'ente nei due anni che precedono l'anno per il quale viene effettuata la valutazione.”

2. Il comma 5 dell'articolo 039 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta è così sostituito:

“5. Successivamente al congedo per maternità e per paternità, di cui al comma 3 e fino al terzo anno di vita di ciascun bambino, nei casi previsti dall'articolo 47 del d.lgs. n. 151/2001 (congedo per malattia del figlio), alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita (intera retribuzione fissa mensile, inclusa la tredicesima ove maturata, compresa la retribuzione di

posizione e quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile).”

Art. 9

(Sostituzione dell'articolo 057 (Stipendio tabellare) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta, così come sostituito dall'art. 24 del CCRL del 21.12.2023)

1. L'articolo 057 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta è così sostituito:

“Art. 057

(Stipendio tabellare)

1. Lo stipendio tabellare della qualifica unica dirigenziale è determinato nei seguenti importi annuali lordi, per tredici mensilità, con decorrenza dalle date sotto indicate:
 - a) dall'1.01.2006 € 41.374,00;
 - b) dall'1.01.2007 € 42.381,00;
 - c) dall'1.01.2008 € 43.440,00;
 - d) dall'1.01.2009 € 44.500,00;
 - e) dall'1.01.2018 € 46.129,94;
 - f) dal 01.01.2019 € 46.961,39;
 - g) dal 01.01.2020 € 47.523,06;
 - h) dal 01.01.2021 € 48.733,45;
 - i) dal 01.01.2022 € 52.632,12.
2. I benefici economici derivanti dai rinnovi contrattuali, relativi allo stipendio tabellare ed alla retribuzione di posizione, hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza dei singoli trienni contrattuali di parte economica. Agli effetti dell'indennità sostitutiva di preavviso, del TFR/TFS e di quella prevista dall'art. 2122 del cod. civ. si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del servizio.”

Art. 10

(Sostituzione dell'articolo 058 (Effetti dei nuovi trattamenti economici) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta, così come sostituito dall'art. 25 del CCRL del 21.12.2023)

1. L'articolo 058 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta è così sostituito:

“Art. 058

(Effetti dei nuovi trattamenti economici)

1. Salvo diversa previsione del contratto, gli incrementi dello stipendio tabellare hanno effetto, alle singole decorrenze, esclusivamente per lo stipendio tabellare con esclusione di ogni elemento accessorio.
2. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui ai precedenti articoli hanno effetto integralmente, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di fine servizio o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'articolo 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.”

Art. 11

(Sostituzione dell'articolo 060 (Retribuzione di posizione) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta.)

1. L'articolo 060 del Testo unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta è così sostituito:

“Art. 060

(Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato)

1. Il presente articolo si applica agli enti di cui all'articolo 1, comma 1, della L.R. 22/2010 con decorrenza dall'anno 2026.
2. Gli enti determinano, nei limiti contrattualmente fissati e nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti disposizioni in materia, i valori economici del Fondo di retribuzione di posizione e di risultato delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne anche in considerazione dei contenuti e dei risultati delle procedure di cui alla lettera a) del comma 4 dell'articolo 006 (Informazione).
3. Il Fondo retribuzione di posizione e di risultato di cui al comma 1 è costituito, a decorrere dall'anno 2026, dalle seguenti risorse iniziali:
 - a) un unico importo nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili – rilevabili dalla certificazione resa ai sensi del Titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per l'anno 2024 - destinate alla retribuzione di posizione, alla retribuzione di risultato, oltre all'importo della R.I.A. (Retribuzione Individuale di Anzianità) del personale dirigenziale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno, calcolata in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione dal servizio, oltre alla quota di tredicesima;
 - b) l'importo complessivo di cui alla lettera a) è incrementato dall'importo complessivo erogato a titolo di una tantum per l'anno 2025 di cui all'art. 20 comma 1 lettera d) del CCRL della dirigenza relativo al triennio contrattuale 2022/2024;
 - c) gli incrementi derivanti da eventuali arretrati riferiti alla retribuzione di posizione relativa all'anno 2024.

4. Per gli enti con meno di dieci dirigenti, che nel corso dell'anno 2024 abbiano registrato per i propri dirigenti assenze o vacanze superiori a sei mesi, l'importo di cui alla lettera a) comma 3 del presente articolo è sostituito dall'importo del fondo retribuzione di posizione determinato per l'anno 2024 maggiorato dal 25%.
5. L'importo complessivo secondo le disposizioni di cui al comma 3, è stabilmente incrementato, a decorrere dall'anno successivo alla sottoscrizione del presente accordo delle seguenti risorse:
 - a) importo corrispondente alla retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) del personale dirigenziale cessato dal servizio nell'anno precedente, calcolata in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione dal servizio oltre alla quota di tredicesima;
 - b) le somme dovute da terzi ai sensi dell'articolo 23, comma 1 bis della L.R. 22/2010 per incarichi conferiti dall'amministrazione presso cui il dirigente presta servizio o su designazione della stessa non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita.
 - c) le eventuali risorse aggiuntive che gli enti di cui all'art. 1, comma 1, della L.R. 22/2010, siano autorizzati, mediante la legge di stabilità regionale dell'anno di riferimento, a stanziare per lo svolgimento di attività o progettualità strategiche specifiche di carattere temporaneo.
6. Le risorse aggiuntive incrementali del Fondo retribuzione di posizione e di risultato nel caso di cui al comma 5 lettera c) dovranno essere destinate all'incremento della retribuzione di risultato del personale dirigenziale cui sia stato affidato il compito di realizzare le suddette progettualità. L'importo annuo della maggiorazione della retribuzione di risultato per il dirigente, da determinarsi sulla base di criteri oggettivi, non dovrà, in ogni caso, superare l'ammontare medio della retribuzione di risultato da calcolarsi annualmente.
7. Eventuali economie accertate sul Fondo retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di riferimento, sono destinate a premiare i risultati conseguiti dai dirigenti ritenuti eccellenti mediante una maggiorazione della retribuzione di risultato.
8. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato."

Art. 12

(Introduzione dell'articolo 060 bis (Retribuzione di posizione) al Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta.)

"Art. 60 bis

(Retribuzione di posizione)

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:
 - a) primo livello dirigenziale da € 45.000,00 ad € 66.000,00;
 - b) secondo livello dirigenziale da € 20.000,00 a € 44.990,00.

2. La retribuzione di posizione grava sul Fondo retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 060 e sarà determinata in base alle risorse disponibili sul medesimo Fondo, presso ciascun ente del comparto.

Art. 13

(Sostituzione dei commi 1 e 2 dell'articolo 061 (Retribuzione di posizione dei segretari dei Comuni e delle Comunità Montane) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta)

1. Il comma 1 dell'articolo 061 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta è così sostituito:

“1. La retribuzione di posizione e di risultato dei Segretari e dei Dirigenti delle Unités des Communes Valdôtaines e dei Comuni, è determinata nei limiti della compatibilità finanziaria e negli importi seguenti secondo i due livelli previsti dagli articoli 21 e 22 della l.r. n. 22/2010:
a) primo livello per i Comuni di prima fascia da € 45.000,00 ad € 66.000,00;
b) secondo livello per i Comuni e per le Unités des Communes Valdôtaines da € 18.000,00 ad € 44.990,00.”
2. Il comma 2 dell'articolo 061 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta è così sostituito:

“2. Per gli enti locali con meno di cinque segretari e dirigenti il limite delle compatibilità economiche è garantito mediante la costituzione di un Fondo unico di posizione e risultato presso l'Agenzia regionale dei Segretari degli Enti locali della Valle d'Aosta, nella funzione di datore di lavoro, secondo le modalità dell'articolo 060 tenendo anche conto della relativa riclassificazione degli stessi in base all'art. 6 del R.R. n. 4/1999 e successive modificazioni.

Art.14

(Sostituzione dell'articolo 062 (Retribuzione di risultato e ripartizione ed utilizzazione delle risorse) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta, così come sostituito dall'art. 27 del CCRL del 21.12.2023)

1. L'articolo 062 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta è così sostituito:

“Art. 062 (Retribuzione di risultato)

1. La retribuzione di risultato è calcolata in percentuale sulla corrispondente retribuzione di posizione e con le decorrenze di seguito specificate:
a) dal 01/01/2006, 22%;
b) dal 01/01/2007, 24%;
c) dal 01/01/2008, 26%;

- d) dal 01/01/2009, 28%;
 - e) dal 01/01/2011, 24,07%;
 - f) dal 01/01/2012, 21,26%;
 - g) dal 01/01/2021, 25%;
 - h) dal 01/01/2025 (relativamente alla valutazione del 2024), almeno il 25%.
2. La retribuzione di risultato è legata alla valutazione delle prestazioni effettuate e dei risultati conseguiti dai singoli dirigenti ai sensi dell'articolo 024 (Competenza in materia di performance individuale dei dirigenti). Detta valutazione effettuata nelle forme, nei modi e dai soggetti contemplati dal richiamato articolo 024 costituisce requisito essenziale al fine dell'attribuzione della retribuzione di risultato e conseguentemente la mancata attivazione della relativa procedura contrattuale comporta la non erogazione della retribuzione di risultato fino al completamento della valutazione stessa.
3. Al fine di valorizzare il merito nel caso si dovessero generare, nell'ambito del Fondo retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di riferimento, economie a fronte di eventuali vacanze, supplenze o valutazioni che non diano diritto al 100% della retribuzione di risultato, sarà assegnato un premio per le eccellenze sulla base delle disponibilità finanziarie a coloro che hanno conseguito la valutazione massima prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'ente. La misura della maggiorazione del premio di risultato per l'eccellenza è stabilita dalla contrattazione decentrata. Qualora non siano presenti eccellenze all'interno dell'ente, le economie saranno destinate, in sede di contrattazione decentrata, al welfare per la dirigenza.

Art.15
(Sostituzione dell'articolo 065 (Casinò) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta.)

1. L'articolo 065 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta è così sostituito:

“Art. 065
(Casinò)

1. 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%.
2. La retribuzione di posizione comprensiva di maggiorazione non può, comunque, superare il limite massimo stabilito per la retribuzione di posizione di secondo livello.
3. La maggiorazione di cui al comma 1, è subordinata allo svolgimento delle funzioni di cui al succitato comma anche nelle ore serali e notturne, presso la Casa da gioco.”

Art. 16

(Sostituzione dell'articolo 067 (Onnicomprensività) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta, così come sostituito dall'art. 30 del CCRL del 21.12.2023)

1. L'articolo 067 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta è così sostituito:

“Art. 067

(Onnicomprensività)

1. Il trattamento economico di cui agli artt. 057 (Stipendio tabellare), 059 (Tredicesima mensilità, 060 (Retribuzione di posizione) 061 (Retribuzione di posizione dei Segretari dei Comuni e delle Comunità Montane) remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'Amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa, salvo particolari disposizioni previste dal presente contratto o da disposizioni normative imperative.
2. Le somme derivanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, introitate ai sensi dell'articolo 23 comma 1bis secondo periodo della legge regionale n. 22/2010, riferite ad incarichi conferiti dall'amministrazione di appartenenza o su designazione della stessa, integrano le risorse destinate al fondo della retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'art. 11, comma 4 lettera b) del presente accordo e devono garantire una quota non superiore all'80% delle somme introitate per la specifica funzione svolta, alla maggiorazione della retribuzione di risultato del dirigente che ha reso la prestazione sulla base di criteri definiti dalla contrattazione decentrata.”

Art. 17

(Modificazione al comma 4 dell'articolo 4 (Codice disciplinare) dell'Allegato A del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta.)

1. Il comma 4 dell'articolo 4 dell'Allegato A del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta all'ultima allinea è così sostituita:

“L'importo delle ritenute per le sanzioni pecuniarie è introitato dal bilancio dell'Ente a valere sui fondi destinati al welfare.”

Art. 18

(Codice di comportamento (Allegato B al T.U.Dir))

1. L'Allegato B al Testo Unico della dirigenza sottoscritto in data 5/10/2011 è soppresso a seguito dell'adozione del nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti degli enti di cui all'art. 1, comma 1 della l.r. 22/2010 applicabile anche alla dirigenza.

Art. 19
(Soppressione dell'articolo 020 (Incarichi aggiuntivi) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta)

1. A seguito dell'entrata in vigore della legge regionale 2 aprile 2025, n. 7 (Disposizioni urgenti per lo sviluppo organizzativo degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Modificazioni alla 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)), la quale all'art. 14, comma 11, lettera a) ha abrogato l'articolo 60 (Incarichi aggiuntivi) della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, l'articolo 020 (Incarichi aggiuntivi) è soppresso.

Art. 20
(Disciplina transitoria)

1. Nelle more della costituzione del nuovo Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 11 del presente accordo, con decorrenza 1/1/2026, al fine di remunerare le annualità pregresse, 2022, 2023, 2024 e 2025 è erogata da ciascuna amministrazione una somma a titolo di una tantum in funzione dell'importo complessivo disponibile per ogni ente, definito come segue:
 - a) per l'anno 2022, in misura pari al 5% dell'ammontare complessivamente erogato nel 2021 a titolo di retribuzione di posizione e di risultato, certificato dal conto annuale dell'ente, incrementato da eventuali arretrati riferiti all'anno;
 - b) per l'anno 2023 in misura pari al 22% dell'ammontare complessivamente erogato nel 2022 a titolo di retribuzione di posizione e di risultato, certificato dal conto annuale dell'ente incrementato da eventuali arretrati riferiti all'anno;
 - c) per l'anno 2024 in misura pari al 28% dell'ammontare complessivamente erogato nel 2023 a titolo di retribuzione di posizione e risultato, certificato dal conto annuale dell'ente, incrementato da eventuali arretrati riferiti all'anno;
 - d) per l'anno 2025 in misura pari all'importo complessivo, determinato per l'anno 2024 ai sensi della lettera c), incrementato da eventuali arretrati riferiti all'anno.
2. L'importo dell'una tantum individuale sarà determinato a cura dell'ente in misura proporzionale alla retribuzione di posizione annua percepita dai singoli dirigenti nel rispettivo anno di godimento.
3. Gli importi una tantum non sono utili agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto e fine servizio.

Art. 21
(Proroga e sospensione del contratto)

1. I contenuti economici e normativi del presente contratto saranno prorogati, oltre le scadenze temporali previste, qualora non intervengano successivi accordi e i benefici previsti potranno avere sospensione, totale o parziale, in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.