

Région Autonome
Vallée d'Aoste



Regione Autonoma
Valle d'Aosta

Présidence de la Région
Presidenza della Regione

Réf. n° - Prot. n.
V/ réf. - Vs. rif.

Aoste / Aosta
trasmissione via pec

Al Coordinatore
Dipartimento personale e organizzazione
SEDE

Agli **Enti Locali** ed **Enti pubblici**
del Comparto Unico Regionale
LORO SEDI

Alla Casa di riposo JB Festaz
All'Università della Valle d'Aosta
Alla Fondazione Maria Ida Viglino per la
cultura musicale
All'Istituto musicale pareggiato della Valle
d'Aosta
LORO SEDI

e, p.c. C.E.L.V.A.
SEDE

Alle **Organizzazioni Sindacali F.P.**
Aree Dirigenza e Categorie
Comparto Unico Regionale
LORO SEDI

OGGETTO Circolare 9/2025 - Applicazione dell'Accordo collettivo regionale di lavoro per il rinnovo contrattuale della Dirigenza per il triennio 2022/2024 e per la modificazione ed integrazione del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla Dirigenza del comparto unico della Valle d'Aosta del 05.10.2011 e successivi accordi.

Con la presente circolare si informa che in data **24 luglio 2025** è stato sottoscritto l'Accordo di cui all'oggetto che è pubblicato sul sito istituzionale del C.R.R.S. all'indirizzo <http://crrs.regione.vda.it>.

Di seguito si illustrano i contenuti del contratto con particolare riguardo alle disposizioni contrattuali nuove e a quelle modificate e agli istituti economici di nuova introduzione.



Ambito di applicazione (Art. 1)

L'Accordo si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale dipendente degli enti del comparto unico regionale di cui all'art. 1, comma 1, della l.r. 22/2010 che applicano il contratto collettivo regionale di lavoro.

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

L'accordo del 24/07/2025 ha durata triennale e si riferisce al triennio economico e giuridico 2022/2024 (comma 1).

Gli effetti economici e giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione dell'accordo, ossia, dal 25/07/2025 (comma 2).

Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli Enti interessati entro 60 giorni dal 24/07/2025, data di sottoscrizione dell'accordo in oggetto.

REGGENZE E SUPPLENZE (art. 3)

Con l'articolo 3 si è intervenuti sui commi 3 e 4 dell'articolo 021 (Reggenze e supplenze) del Testo Unico della dirigenza del 5.10.2011 aumentando la percentuale della maggiorazione della retribuzione di posizione spettante al dirigente nel caso di incarico di reggenza o di supplenza: tale maggiorazione, ora del 20%, viene aumentata al 30%. Inoltre, è stabilito che, in ogni caso, ad ogni dirigente può essere attribuita una sola reggenza o supplenza per volta.

TEMPO DI LAVORO (art. 4)

Con l'articolo 4 si è intervenuti integrando l'articolo 031 (Tempo di lavoro) del Testo Unico della dirigenza del 5.10.2011 con il comma 1bis al fine di prevedere, quale modalità di lavoro flessibile, il lavoro agile anche per la dirigenza in analogia a quanto già disciplinato per il personale delle categorie.

LAVORO AGILE (art. 5 e 6)

Con l'articolo 5 (Linee generali per il lavoro agile) sono state disciplinate le modalità di accesso e di svolgimento del lavoro agile per i dirigenti, sia a tempo determinato che indeterminato, appartenenti agli enti di cui all'art. 1, comma 1 della l.r. 22/2010. Il lavoro agile si configura come una modalità flessibile del rapporto di lavoro subordinato, da attuarsi tramite accordo tra le parti, basato su obiettivi, fasi e cicli e senza vincoli rigidi di orario o di sede di lavoro.

La prestazione viene svolta in modalità mista: alternando giornate in presenza presso la sede dell'amministrazione e giornate da remoto, senza postazione fissa. Il dirigente resta comunque responsabile del regolare funzionamento dei servizi a lui affidati, garantendo continuità operativa e interazione efficace con colleghi e collaboratori.

È obbligo del dirigente assicurarsi che il luogo scelto per il lavoro a distanza rispetti i requisiti minimi di sicurezza e operatività, adottando misure di tutela della salute, sicurezza e riservatezza dei dati. L'amministrazione fornisce a tal fine le necessarie informative.

Il lavoro agile non modifica la natura giuridica ed economica del rapporto di lavoro, né pregiudica i diritti contrattuali del dirigente. Il trattamento economico deve essere garantito in misura non inferiore a quello dei colleghi in presenza.

L'accesso al lavoro agile è volontario e avviene su richiesta motivata del dirigente, in base a esigenze organizzative, familiari, logistiche o funzionali. La valutazione della richiesta è effettuata dall'amministrazione secondo criteri oggettivi, trasparenti e imparziali, con attenzione a garantire l'equilibrio tra le strutture e il rispetto delle pari opportunità.

Infine, l'amministrazione assicura pari opportunità ai dirigenti in lavoro agile in merito a formazione e incentivazione della performance.

Con l'articolo 6 (Accordo individuale di lavoro) si stabilisce che l'attivazione del lavoro agile per i dirigenti avviene tramite accordo individuale scritto, necessario ai fini della regolarità amministrativa e come prova. Tale accordo disciplina le condizioni per lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto, incluse le modalità di esercizio del potere direttivo e gli strumenti forniti dall'amministrazione.

L'articolo elenca altresì gli elementi essenziali che devono essere contenuti nell'accordo individuale e i comportamenti da tenere nelle fasce di contattabilità.

ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA (art. 7)

Con l'articolo 7 è stato sostituito il comma 3 dell'articolo 022 (Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita) del C.C.R.L. del 21.12.2023, al fine di:

- eliminare il limite massimo dei quattro mesi annui previsto per l'equiparazione delle assenze dovute agli effetti collaterali;
- sostituire la condizione di "incapacità lavorativa" con la più ampia espressione "riduzione della capacità lavorativa", che include anche situazioni di inabilità parziale o temporanea;

La nuova formulazione garantisce una maggiore tutela sanitaria, coerente con i principi costituzionali (art. 32) e con i più recenti orientamenti giurisprudenziali e normativi in materia di protezione del lavoratore affetto da patologie gravi.

CONGEDI DEI GENITORI (art. 8)

Con l'articolo 8 sono stati sostituiti i commi 3 e 5 dell'articolo 039 (Congedo dei genitori) del Testo Unico della dirigenza del 5.10.2011, così come sostituito dall'art. 20 del C.C.R.L. del 21.12.2023. Con il nuovo comma 3 si è stabilito, in analogia a quanto previsto per le categorie, che alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri che fruiscono del congedo di cui al Capo III (Congedo di maternità) ed al Capo IV (Congedo di paternità) del d.lgs. 151/2001, spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusa la tredicesima ove maturata, la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato media dei dirigenti di pari inquadramento presso l'ente di riferimento e per l'anno di competenza. È specificato, inoltre, che nel caso in cui presso l'ente vi sia un solo dirigente occorre fare riferimento alla media erogata dall'ente nei due anni precedenti l'anno per il quale viene effettuata la valutazione.

Con il nuovo comma 5, invece, è stato eliminato il vecchio richiamo al comma 3 per la determinazione del trattamento economico spettante in caso di congedo per malattia del figlio di cui all'art. 47 del d.lgs. 151/2001, stabilendo, invece, che in questi casi al dirigente spetta l'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.

STIPENDIO TABELLARE (art. 9)

Con l'articolo 9, che sostituisce l'art. 057 del Testo Unico relativo alla Dirigenza del 05/10/2011, così come sostituito dall'art. 24 del C.C.R.L. del 21.12.2023,

- al comma 1, lett. i), è stato rideterminato lo stipendio tabellare in euro 52.632,12, a decorrere dal 01/01/2022: il suddetto importo è riferito a 13 mensilità.
- al comma 2 è stabilito che i benefici economici derivanti dal rinnovo contrattuale in relazione allo stipendio tabellare e alla retribuzione di posizione, hanno effetto integralmente ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti cessati dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza dei singoli rinnovi contrattuali. È stabilito, inoltre, che ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità prevista dall'art. 2122 del Codice Civile, si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

EFFETTI DEI NUOVI TRATTAMENTI ECONOMICI (Art. 10)

L'art. 10, che ha sostituito l'art. 058 del Testo Unico della dirigenza del 5/10/2011, stabilisce che gli incrementi dello stipendio tabellare hanno effetto alle singole decorrenze esclusivamente per lo stipendio tabellare e con esclusione di ogni eventuale elemento accessorio.

Inoltre, è stabilito che nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi tabellari hanno effetto integralmente alle decorrenze e negli importi previsti ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza.

Invece, ai fini del TFR, del TFS, dell'indennità sostitutiva del preavviso, dell'indennità di cui all'art. 2122 del Cod. Civ., si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO (art. 11)

Con l'articolo 11, che sostituisce l'art. 060 del Testo Unico relativo alla Dirigenza del 05/10/2011, è stata sostituita integralmente la previgente disciplina della retribuzione di posizione e sono state stabilite nuove modalità di costituzione del Fondo destinato a finanziare sia la retribuzione di posizione sia la retribuzione di risultato, con decorrenza **dall'anno 2026**, sulla base dei seguenti criteri.

a) COSTITUZIONE DEL FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO (ANNO 2026)

In premessa, occorre sottolineare che, come stabilito all'art. 060, comma 2, gli Enti determinano i valori economici del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato:

- 1) nei limiti fissati contrattualmente e nel rispetto dei limiti finanziari stabiliti dalle disposizioni vigenti in materia;
- 2) tenendo conto dei 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) le risorse del Fondo di cui all'art. 11 sono annualmente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato (comma 8).

Il Fondo retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 060, è costituito dalle seguenti risorse iniziali:

- a) un unico importo che comprende:
 - per la generalità degli Enti (art. 11, comma 3, lett. a))
 1. le risorse certe e stabili, rilevabili dal Conto annuale per l'anno 2024, destinate alla retribuzione di posizione e di risultato;



2. l'importo della RIA del personale dirigenziale cessato fino al 31/12/2024, calcolato con riferimento alle mensilità residue successive alla cessazione del rapporto di lavoro, oltre alla quota di XIII^a mensilità.

- per gli Enti con meno di dieci dirigenti che nel 2024 abbiano registrato, da parte dei propri dirigenti, vacanze o assenze superiori a sei mesi (art. 11, comma 4):

1. Il fondo retribuzione di posizione determinato per l'anno 2024 maggiorato del 25%.

Per tutti gli enti, l'importo di cui alla lett. a) dovrà essere aumentato:

- b) dall'importo erogato complessivamente a titolo di una tantum per l'anno 2025 di cui all'art. 20, comma 1, lett. d), triennio 2022/2024;
- c) dagli incrementi derivanti da eventuali arretrati riferiti alla retribuzione di posizione relativa all'anno 2024.

b) INCREMENTI ANNUALI A REGIME

Dal 2026, il Fondo è annualmente incrementato:

- a) dall'importo della R.I.A. del personale cessato nell'anno precedente calcolato in misura pari alle mensilità residue successive alla cessazione del rapporto di lavoro, oltre alla quota di XIII^a mensilità (art. 11, co. 5, lett. a));
- b) dalle somme dovute da terzi per incarichi conferiti dall'ente presso cui il dirigente presta servizio, o, su designazione dello stesso, non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, si tratta degli incarichi esterni ai sensi dell'art. 23, c. 1-bis, L.R. 22/2010 (art. 11, co. 5, lett. b));
- c) da eventuali risorse aggiuntive che gli enti di cui all'art. 1, comma 1 della L.R. 22/2010, siano stati autorizzati a stanziare, con legge di stabilità regionale, per progettualità strategiche temporanee (art. 11, comma 5, lett. c)).

Tali risorse aggiuntive devono essere destinate all'incremento della retribuzione di risultato dei dirigenti ai quali è stato affidato il compito di realizzare le suddette progettualità. Si precisa che l'importo annuo della maggiorazione della retribuzione di risultato non dovrà, comunque, superare l'ammontare medio della retribuzione di risultato da calcolarsi annualmente (art. 11, comma 6)).

Tali ultime risorse sono destinate esclusivamente alla retribuzione di risultato dei dirigenti coinvolti, con un limite massimo pari alla media annua della retribuzione di risultato.



c) UTILIZZO DEL FONDO

Il Fondo è destinato a finanziare:

- ai sensi dell'art. 12, comma 2, la retribuzione di posizione che sarà determinata, al momento dell'assegnazione dell'incarico, in base alle risorse disponibili sul Fondo in oggetto, presso ciascun ente del comparto;
- la retribuzione di risultato, in base a criteri di valutazione e premialità
- eventuali economie accertate sul Fondo in oggetto nell'anno di riferimento, vanno a premiare i risultati conseguiti dai dirigenti ritenuti eccellenti mediante una maggiorazione della retribuzione di risultato (art. 11, comma 7).

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (art. 12)

Con l'art. 12, viene introdotto l'art. 060 bis che stabilisce i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione, per tredici mensilità, con riferimento a ciascun livello dirigenziale:

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

Si rammenta che tali importi dovranno essere determinati dagli enti in coerenza:

- nei limiti fissati contrattualmente e nel rispetto dei limiti finanziari stabiliti dalle disposizioni vigenti in materia;
- con le risorse effettivamente disponibili sul Fondo presso ciascun ente
- tenendo conto dei 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);
- nel rispetto del principio di equità e in coerenza con i livelli organizzativi interni.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI SEGRETARI DEI COMUNI E DELLE COMUNITA' MONTANE (art. 13)

L'articolo 13 dell'Accordo del 24/07/2025 modifica i commi 1 e 2 dell'articolo 061 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto e introduce le seguenti disposizioni con riguardo alla retribuzione di posizione dei Segretari dei Comuni e delle Comunità montane.

L'art. 13, comma 1 sostituisce l'art. 061, comma 1 del Testo Unico della dirigenza del 5/10/2011 e definisce la retribuzione di posizione e di risultato dei Segretari e dei Dirigenti

delle Unités des Communes Valdôtaines e dei Comuni sulla base dei livelli dirigenziali stabiliti dagli articoli 21 e 22 della L.R. n. 22/2010, entro i seguenti limiti annui lordi, per tredici mensilità:

- Primo livello (Comuni di prima fascia): da € 45.000,00 a € 66.000,00;
- Secondo livello (restanti Comuni e Unités): da **€ 18.000,00** a € 44.990,00.

Si precisa che è in corso di predisposizione un'interpretazione autentica volta a stabilire che anche per il secondo livello dirigenziale relativo alle figure di cui all'art. 13 dell'Accordo del 24/7/2025, il valore minimo della retribuzione di posizione è stabilito in **€ 20.000,00**.

Tali importi devono essere determinati nel rispetto del principio di compatibilità finanziaria.

Il comma 2 dell'art. 13 sostituisce l'art. 061, comma 2 e dispone che per gli enti locali con meno di cinque segretari e dirigenti, la compatibilità economica sia assicurata mediante la costituzione di un Fondo Unico di posizione e di risultato presso l'Agenzia regionale dei Segretari degli enti locali della Valle d'Aosta, che opera in qualità di datore di lavoro.

Tale fondo va costituito secondo le modalità previste dall'articolo 060 del Testo Unico così come sostituito dal CCRL in argomento, tenendo conto della riclassificazione dei soggetti ai sensi dell'articolo 6 del R.R. n. 4/1999 e successive modificazioni.

RETRIBUZIONE DI RISULTATO (Art. 14)

L'art. 14 dell'Accordo in oggetto sostituisce l'art. 062 del Testo Unico della Dirigenza del 5/10/2011, così come sostituito dall'art. 27 del CCRL del 21/12/2023, e stabilisce che a decorrere dal 1/1/2025, relativamente alla valutazione del 2024, la retribuzione di risultato deve essere determinata nella misura minima del 25% della corrispondente retribuzione di posizione (comma 1, lett. h).

Il comma 2 specifica che la valutazione costituisce requisito essenziale al fine dell'attribuzione della retribuzione di risultato, pertanto, la mancata attivazione della procedura contrattuale comporta la non erogazione della retribuzione di risultato, fino al completamento della valutazione stessa.

Il comma 3 stabilisce che, nel caso in cui, nel Fondo retribuzione di posizione e di risultato si dovessero generare 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 a favore dei dirigenti che hanno conseguito la valutazione massima prevista dal sistema di valutazione e misurazione della performance approvato da ciascun ente.

Sarà compito della contrattazione decentrata:

- 1) stabilire la misura della maggiorazione del premio di risultato per l'eccellenza;



- 2) destinare al welfare della dirigenza eventuali economie derivanti dalla mancanza di eccellenze all'interno dell'ente.

CASINÒ (art. 15)

L'art. 15 dell'Accordo in oggetto, che ha sostituito l'articolo 065 del Testo Unico della Dirigenza del 5/10/2011, ha introdotto una novità di rilievo stabilendo che la retribuzione di posizione, comprensiva della maggiorazione del 30%, non può superare l'importo massimo previsto per la retribuzione di posizione del secondo livello dirigenziale, come individuato all'articolo 060-bis del Testo Unico (introdotto dall'art. 12 del CCRL 2022–2024), ovvero 44.990,00 € annui lordi per 13 mensilità.

SOPPRESSIONE INCARICHI AGGIUNTIVI (art. 19)

A seguito dell'entrata in vigore della L.R. 02/04/2025, n. 7 che all'art. 14 ha abrogato l'articolo 60 (Incarichi aggiuntivi) della L.R. 23/07/2010, n. 22 si è provveduto alla soppressione dell'articolo 020 (Incarichi aggiuntivi) del Testo Unico della Dirigenza del 5/10/2011.

L'articolo ha modificato l'articolo 067 (Onnicomprensività) stabilendo che le somme introitate dagli enti ai sensi dell'articolo 23 comma 1 bis della legge regionale n. 22/2010, riferite a incarichi conferiti ai propri dirigenti dagli enti, integrano il fondo di retribuzione di posizione e di risultato e garantiscono una maggiorazione non superiore all'80% delle somme introitate una maggiorazione della retribuzione di risultato del dirigente che ha reso la corrispondente prestazione.

UNA TANTUM (art. 20)

Come disciplinato dall'art. 20 dell'Accordo in oggetto, nelle more della costituzione del nuovo Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 11 che ha sostituito l'art. 060 del Testo Unico della Dirigenza del 5/10/2011, è riconosciuto un importo a titolo di una tantum per gli anni 2022, 2023 e 2024.

L'importo dell'una tantum è determinato a cura di ciascun Ente in misura proporzionale alla retribuzione di posizione annua percepita dai singoli dirigenti per ciascuna annualità. In particolare, è stabilito che l'una tantum sia erogata da ciascuna amministrazione in funzione dell'importo complessivo disponibile per ciascun ente, con le seguenti modalità:

- a) per il 2022, in misura pari al 5% dell'importo pagato complessivamente nel 2021 a titolo di retribuzione di posizione e di risultato, così come certificato da ciascun ente nel Conto annuale ed aumentato da eventuali arretrati riconosciuti per l'anno stesso;



- b) per il 2023, in misura pari al 22% dell'importo pagato complessivamente nel 2022 a titolo di retribuzione di posizione e di risultato, così come certificato da ciascun ente nel Conto annuale ed aumentato da eventuali arretrati riconosciuti per l'anno stesso;
- c) per il 2024, in misura pari al 28% dell'importo pagato complessivamente nel 2023 a titolo di retribuzione di posizione e di risultato, così come certificato da ciascun ente nel Conto annuale ed aumentato da eventuali arretrati riconosciuti per l'anno stesso;
- d) per l'anno 2025, in misura pari all'importo totale determinato per l'anno 2024 ai sensi della lett. c) ed aumentato da eventuali arretrati riconosciuti per l'anno stesso.

L'una tantum non è utile agli effetti del computo del TFR e del TFS.

La presente circolare è pubblicata sul sito istituzionale del C.R.R.S. all'indirizzo <http://crs.regione.vda.it> sotto il menu "circolari".

Cordiali saluti

IL PRESIDENTE
del Comitato Regionale
per le Relazioni Sindacali
Ornella BADERY
(documento firmato digitalmente)