



Deliberazione n. 35 del 11/12/2025

**OGGETTO: APPROVAZIONE METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI**

### **IL CONSIGLIO D'AMBITO**

#### PREMESSO CHE:

- L'Autorità Rifiuti Piemonte (A.R. Piemonte) è la Conferenza d'Ambito regionale costituita, ai sensi della L.R. 10 gennaio 2018, n. 1, in data 4 settembre 2023 con la sottoscrizione, presso il Notaio Ganelli di Torino, da parte dei Consorzi di Area Vasta, della Città di Torino, della Città metropolitana di Torino e delle Province, della Convenzione istitutiva (repertoriata al numero 56740).
- La L.R. n. 1/2018 ha previsto che A.R. Piemonte eserciti le funzioni di organizzazione e controllo del sistema impiantistico dell'ambito regionale.
- A.R. Piemonte, ai sensi della L.R. n. 1/2018, ha personalità giuridica di diritto pubblico ed è dotata di autonomia funzionale, organizzativa, patrimoniale, finanziaria, contabile e tecnica per le attività connesse alle proprie funzioni. È pubblica amministrazione a tutti gli effetti, a cui si applica il T.U.E.L. e il Decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 per quanto riguarda la contabilità.

#### RILEVATO CHE:

- la Regione Piemonte, con nota prot. n. 13.140.50/LRR/3/2-2021A/3 del 14/03/2025 del Dirigente del settore Direzione Ambiente, Energia e Territorio Settore servizi ambientali ha confermato che in riferimento alle competenze funzionali attribuite dalla Legge Regionale n. 1/2018 alla Conferenza d'Ambito regionale, A.R. Piemonte è da considerarsi Ente regionale.
- A ulteriore conferma, a seguito del predetto parere, la Legge Regionale Piemonte 8 luglio 2025, n.9, ha disposto, all'articolo 56, che *"la Conferenza d'Ambito è soggetto di livello regionale e al personale si applica lo stato giuridico ed economico del personale regionale"*.

RICHIAMATE le deliberazioni n. 13 e n. 14 del 19-12-2024 dell'Assemblea d'Ambito con le quali è stato approvato, rispettivamente, il Documento Unico di Programmazione e il Bilancio anni 2025-2027. Con tali documenti si è stabilito, con riferimento al triennio 2025-2027, di dotare l'ente di un'organizzazione più efficace per l'esercizio delle competenze di ambito regionale che è chiamata ad esercitare prevedendo oltre alla figura apicale del Direttore, un'altra figura apicale individuata nel Dirigente dell'area Amministrativa, finanziaria e giuridica, considerata la fondamentale importanza dell'attività giuridica e amministrativa relativamente agli affidamenti dei servizi di competenza e alla gestione dei contratti di servizio.

DATO ATTO CHE la copertura del posto relativo all'Area Amministrativa, Giuridica e Finanziaria è stata prevista già per il corrente anno mediante conferimento di incarico ex articolo 110 del D.Lgs, n. 267/2000, mentre entro l'orizzonte temporale del DUP, in esito agli approfondimenti sulle skill necessarie e nella fase di esercizio delle competenze a regime, si valuteranno la nomina del Direttore e la stabilizzazione del posto dirigenziale.

#### VISTE:

- la deliberazione n. 7 del 31 marzo 2025 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 di A.R. Piemonte, definendo la struttura organizzativa dell'Ente, in esecuzione delle deliberazioni dell'Assemblea n. 13 e 14 sopra richiamate, e il piano dei fabbisogni di personale nei quali è stata prevista nell'anno 2025 l'assunzione di n. 1 dirigente per l'Area Amministrativa, Giuridica e Finanziaria mediante contratto a tempo determinato ex articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000;
- la deliberazione n. 29 in data odierna con la quale è stato approvato il funzionigramma dell'Ente;
- la deliberazione n. 33 in data odierna con la quale è stato costituito il primo fondo per il salario accessorio della dirigenza di A.R. Piemonte.

DATO ATTO CHE occorre approvare la metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali di nuova istituzione, definite nel funzionigramma approvato con l'atto sopra richiamato.

DATO ATTO CHE l'ente ha formulato una proposta di metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali.

PRESO ATTO CHE il Nucleo di Valutazione ha espresso parere favorevole in data 10-12-2025 sulla proposta di metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali di cui sopra.

RITENUTO di procedere, in questa fase di prima definizione e di avvio della struttura organizzativa dell'Ente, all'approvazione della metodologia.

La stessa verrà portata a conoscenza della delegazione sindacale con riserva di valutare eventuali rilievi espressi dal sindacato in sede di informazione.

VISTO l'articolo 34, comma 1, della SEZIONE II DIRIGENTI, TITOLO II RELAZIONI SINDACALI, del C.C.N.L. del personale dell'Area delle Funzioni Locali 17 luglio 2024, il quale individua le materie oggetto di confronto e tra queste, alla lett. a), indica *"i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità anche in relazione a quanto previsto all'art. 60, comma 2"*.

DATO ATTO CHE, come disposto con deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 30 in data odierna, nelle more della definizione della figura del Direttore, le funzioni ivi definite, tra cui la nomina dei dirigenti, sono svolte dal Presidente del Consiglio d'Ambito, per analogia a quanto previsto nel D.Lgs. n. 267/2000 relativamente alle funzioni spettanti al Sindaco.

CONSIDERATO, quindi, necessario approvare la Metodologia per la valutazione delle posizioni dirigenziali, allegata al presente atto sotto la lettera A per farne parte integrante e sostanziale.

DATO ATTO, inoltre, che spetterà al Nucleo di Valutazione la pesatura della posizione dirigenziale, in considerazione delle diverse funzioni attribuite e che l'adozione dei concreti atti di micro-organizzazione a livello di Area avverrà a cura dei dirigenti, una volta nominati, nei limiti delle proprie attribuzioni e con i poteri del privato datore di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.

RITENUTO opportuno in fase di prima istituzione della dirigenza, pur in presenza di una sola posizione dirigenziale e di un'unica fascia di retribuzione di posizione:

- procedere alla pesatura della posizione al fine di avere un valore di partenza su cui rapportare eventuali e successive variazioni conseguenti a modifiche dell'organizzazione dell'Ente ovvero derivante da nuove competenze da assegnare alla figura dirigenziale;
- fornire al Nucleo elementi utili per la pesatura, attesa la complessità e la novità dell'Ente istituito dalla normativa regionale.

Dato atto che le funzioni relative al Consiglio d'Ambito sono disciplinate dallo Statuto di A.R. Piemonte, al Titolo III, capi II e III.

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'articolo 49, comma 2 del Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18/08/2000 n. 267.

Visto l'articolo 134, comma 4, del citato Testo Unico e ritenuta l'urgenza.

Atteso che il numero di voti richiesti per l'adozione della presente deliberazione è stabilito dall'articolo 19 dello Statuto.

Preso atto della seguente votazione:

	Presenti	Assenti
Paolo Foietta	X	
Fabrizio Vanni	X	
Angela Visentin	X	
Laura Graziella Bruna		X
Valter Brustia	X	

Presenti n. 4

Assenti n. 1

Non partecipanti al voto n. 0

Astenuti n. 0

Votanti n. 4  
Favorevoli n. 4  
Contrari n. 0

Il Consiglio d'Ambito, all'unanimità dei presenti

### **DELIBERA**

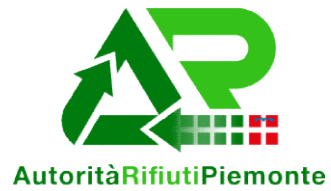
- 1) Di approvare la metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali costituita dalla "Metodologia valutazione posizioni dirigenziali" comprensiva della "Scheda di pesatura della posizione dirigenziale", allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.
- 2) Di fornire al Nucleo elementi utili per la sua pesatura, come da funzionigramma.
- 3) Di dare informativa alle organizzazioni sindacali e di valutare eventuali rilievi segnalati, con riserva di apportare le opportune modifiche.
- 4) Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile con successiva votazione separata, espressa e favorevole di tutti gli intervenuti.

Il Segretario  
Dott. Gerlando Russo  
(f.to in originale)

Il Presidente  
Dott. Paolo Foiatta  
(f.to in originale)

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18/08/2000 n. 267.

Il Funzionario Responsabile  
Dott. ssa Federica Canuto  
(f.to in originale)



ALLEGATO

# **METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI**

## 1. Premessa

Il processo di graduazione delle posizioni dirigenziali dell'Ente si pone le seguenti finalità:

- assegnare ad ogni posizione dirigenziale un valore economico o un peso che rifletta le sue caratteristiche intrinseche;
- ottemperare alle previsioni del contratto collettivo che attribuisce ai dirigenti una retribuzione di posizione la cui entità deve tenere conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

Il processo di graduazione prevede un confronto analitico e sistematico delle caratteristiche di ogni posizione rispetto a specifici fattori di valutazione, e ha come risultato l'attribuzione di un punteggio finale.

## 2. La metodologia per la pesatura delle posizioni Dirigenziali

Il sistema di misurazione e valutazione della posizione dirigenziale consente di descrivere la funzione di ciascuna di esse all'interno dell'organizzazione, ossia l'insieme dei processi e delle funzioni assegnate, la sua dimensione, quale insieme dei dati quantitativi che caratterizzano l'attività, la sua complessità organizzativa, il livello delle responsabilità e delle relazioni, nonché la rilevanza strategica che esse rivestono rispetto alle altre in relazione alle scelte politiche e di indirizzo che l'amministrazione intende perseguire.

La graduazione viene effettuata attraverso una metodologia analitico-quantitativa che prevede:

- l'individuazione di fattori di valutazione;
- l'attribuzione di punti a ciascun fattore di valutazione;
- l'assegnazione di un punteggio per ciascuno dei parametri in cui si articola il fattore di valutazione.

Il sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali si basa su due fattori generali di

valutazione individuati nella scheda di pesatura (Allegato A):

- a) **complessità organizzativa:** si manifesta nella molteplicità delle situazioni da fronteggiare e da risolvere; è in relazione con le dimensioni dell'organizzazione, con l'articolazione delle sue strutture, con l'estensione e la rilevanza della rete di soggette istituzioni con cui si intrattengono relazioni, con la strategicità del ruolo rivestito.
- b) **responsabilità:** deriva dal grado di rischio gestionale ed amministrativo assunto dalla posizione ed è connesso all'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane affidate, alla quantità delle risorse finanziarie assegnate e gestite ed al grado di esposizione giuridica.

Al fattore **complessità organizzativa** viene assegnato un massimo di 600 punti.

Al fattore **responsabilità** viene assegnato un massimo di 400 punti.

Il punteggio massimo attribuibile è pari a 1000.

## 3. Fattore complessità organizzativa

I parametri considerati per la valutazione della complessità organizzativa sono i seguenti:

- Complessità della materia/ Professionalità;
- Articolazione dell'attività;
- Complessità relazionale;
- Strategicità.

### **Complessità della materia/ Professionalità**

Esprime la complessità che caratterizza la posizione a causa di cambiamenti a livello normativo e alla connessa attività di studio e di ricerca necessaria. Valuta il livello di complessità/dinamicità della normativa, in evoluzione o sottoposta a ripetute modificazioni, da consultare nel normale svolgimento delle attività, nonché funzioni e competenze di nuova attribuzione.

I punti riferiti a tale fattore sono al massimo 150, da assegnare secondo le seguenti fasce:

<b>Indicatore</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Punteggio</b>
Complessità bassa	Quadro normativo in evoluzione	50
Complessità media	Quadro normativo in forte evoluzione, con notevoli cambiamenti di modalità operative e procedure.	100
Complessità elevata	Quadro normativo pluridisciplinare con rilevante evoluzione e con notevoli cambiamenti di modalità operative e procedure	150

### **Articolazione dell'attività**

Si riferisce alla complessità e alle dimensioni della struttura all'interno dell'Ente. Valuta la complessità della posizione in termini di dimensione delle risorse umane, materiali e strumentali utilizzate nei processi, varietà ed eterogeneità delle funzioni coordinate, varietà e differenziazione delle posizioni di lavoro, delle professionalità, delle strutture, dei processi amministrativi e di erogazione dei servizi con riferimento anche al livello di standardizzazione delle funzioni coordinate.

I punti riferiti a tale fattore sono al massimo 150, da assegnare secondo le seguenti fasce:

<b>Indicatore</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Punteggio</b>
Livello basso	Basso numero di servizi gestiti (< media)	50
Livello medio	Medio numero di servizi gestiti (= media)	100
Livello alto	Elevato numero di servizi gestiti (> media)	150

### **Complessità relazionale**

Si riferisce alla numerosità e differenziazione delle relazioni che la posizione intrattiene con soggetti interni o esterni all'Ente nell'ambito dei procedimenti o dei processi assegnati. Valuta l'entità di tali rapporti nel normale svolgimento dell'attività.

I punti riferiti a tale fattore sono al massimo 150, da assegnare secondo le seguenti fasce:

<b>Indicatore</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Punteggio</b>
Livello basso	Relazioni di contenuta rilevanza	50
Livello medio	Relazioni di media rilevanza	100
Livello alto	Relazioni di elevata rilevanza	150

### **Strategicità**

Si riferisce alla complessità derivante dalla gestione di attività ritenute determinanti e di particolare rilievo dall'Ente. Valuta il ruolo rivestito dalla posizione all'interno dell'Ente in termini di interconnessione con l'organo di governo.

I punti riferiti a tale fattore sono al massimo 150, da assegnare secondo le seguenti fasce:

Indicatore	Descrizione	Punteggio
Livello basso	Attività con grado di strategicità contenuto	50
Livello medio	Attività con grado di strategicità medio	100
Livello alto	Attività con grado di strategicità elevato	150

#### 4. Fattore responsabilità

Identifica il grado di responsabilità gestionale interna ed esterna derivante dallo svolgimento delle funzioni ascritte alla posizione di lavoro, con particolare riferimento al numero e alla complessità dei procedimenti e al grado di rischio degli stessi rilevato ai fini della prevenzione della corruzione.

I parametri considerati per la misurazione della responsabilità sono i seguenti:

- Risorse economiche;
- Responsabilità civile-amministrativa/contabile/penale.

##### Risorse economiche

Valorizza il grado di responsabilità connesso all'entità delle risorse economiche annualmente affidate alla posizione in sede di P.E.G (ammontare dell'entrata e della spesa):

I punti riferiti a tale fattore sono al massimo 200, da assegnare secondo le seguenti fasce:

Indicatore	Descrizione	Punteggio
Livello basso	fino a 5 milioni	100
Livello medio	da Euro 5 milioni/01 a Euro 15 milioni	150
Livello alto	oltre Euro 15 milioni	200

##### Responsabilità civile-amministrativa/contabile/penale.

La responsabilità amministrativa è intesa come responsabilità giuridico formale, responsabilità riferita alla corretta gestione del quadro finanziario di competenza, responsabilità organizzativa e responsabilità datoriale. Valuta il rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche della funzione dirigenziale - soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di spesa/entrata, che presentano aspetti discrezionali, di cui si è responsabili. Per l'attribuzione del punteggio si terrà in considerazione, il livello di assunzione, con responsabilità diretta, di atti e decisioni.

I punti riferiti a tale fattore sono al massimo 200, da assegnare secondo le seguenti fasce:

Indicatore	Punteggio
Responsabilità MEDIA	150
Responsabilità ALTA	200

## **5. Procedimento per la pesatura delle posizioni**

L'iter di pesatura delle posizioni dirigenziali fa capo al Nucleo di valutazione e si articola come di seguito specificato:

- rilevazione dei dati relativi alle posizioni oggetto della pesatura;
- valutazione dei dati rilevati e attribuzione di un punteggio per ogni parametro di valutazione;
- attribuzione dei punteggi complessivi e definizione della graduazione;
- pesatura della posizione.

### **Rilevazione dei dati relativi alle posizioni oggetto della pesatura**

È diretta a raccogliere i dati e le informazioni necessarie per conoscere i contenuti della posizione in ordine a complessità organizzativa e responsabilità.

A tal fine Nucleo di Valutazione si avvarrà del supporto dell'Area amministrativa, giuridica e finanziaria che provvederà a fornire i dati richiesti sulla base del funzionigramma approvato dall'Ente.

### **Valutazione dei dati rilevati e attribuzione di un punteggio per ogni parametro di valutazione**

È finalizzata alla valutazione degli elementi raccolti per giungere all'attribuzione di un punteggio rispetto a ciascun parametro di valutazione.

### **Attribuzione dei punteggi complessivi e definizione della graduazione**

È finalizzata alla definizione del punteggio per ciascun fattore di valutazione (complessità organizzativa e responsabilità).

Il valore così definito costituisce il punteggio complessivo della posizione e ne rappresenta il "peso".

Sulla base delle competenze assegnate ad A.R., ai fini della pesatura si ritiene di trasferire al Nucleo di valutazione i seguenti elementi valutativi

**SCHEDA DI PESATURA DELLA POSIZIONE DIRIGENZIALE**

<b>Fattori</b>	<b>Parametri</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Punti</b>	<b>Punteggio assegnato</b>
<b>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA</b> (massimo 600 punti)	Complessità della materia/Professionalità	bassa		
		media		
		alta		
	Articolazione delle attività	bassa		
		media		
		alta		
	Complessità relazionale	bassa		
		media		
		alta		
	Strategicità	bassa		
		media		
		alta		
<b>RESPONSABILITA'</b> (massimo 400 punti)	Risorse Economiche	bassa		
		media		
		alta		
	Responsabilità civile/amministrativa contabile/penale	bassa		
		media		
		alta		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>				