



Regione Umbria

Giunta Regionale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

N. 140 SEDUTA DEL 05/03/2020

OGGETTO: Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali –
Determinazioni

		PRESENZE
Tesei Donatella	Presidente della Giunta	Presente
Morrone Roberto	Vice Presidente della Giunta	Presente
Agabiti Paola	Componente della Giunta	Presente
Coletto Luca	Componente della Giunta	Presente
Fioroni Michele	Componente della Giunta	Presente
Melasecche Germini Enrico	Componente della Giunta	Presente

Presidente: **Donatella Tesei**

Segretario Verbalizzante: - Catia Bertinelli

Atto firmato digitalmente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

L'atto si compone di 11 pagine

Fanno parte integrante dell'atto i seguenti allegati:

ALL-A_Graduazione_Posizioni_Dirigenziali.

LA GIUNTA REGIONALE

Visto il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto: “**Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali – Determinazioni**” e la conseguente proposta dell'Assessore Paola Agabiti;

Preso atto:

- a) del parere favorevole di regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;
- b) del parere favorevole sotto il profilo della legittimità espresso dal Dirigente competente;
- c) del parere favorevole del Direttore in merito alla coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione stessa;

Vista la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 2 e la normativa attuativa della stessa;

Visto il Regolamento interno di questa Giunta;

A voti unanimi espressi nei modi di legge,

DELIBERA

per le motivazioni contenute nel documento istruttorio che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione

- 1) di approvare la Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali di cui all' **Allegato A)** parte integrante e sostanziale del presente atto, così come validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione nella seduta del 14 febbraio 2020;
- 2) di confermare, per quanto attiene le fasce di graduazione delle posizioni dirigenziali, previste dal sistema di classificazione di cui all'Allegato A) le corrispondenti fasce di graduazione e relativi valori economici, di cui alla DGR n. 1117/2001 e di cui alla DGR n. 346/2010, così come ad oggi vigenti, tenuto conto degli adeguamenti contrattuali a tutt'oggi intervenuti e fatte salve successive eventuali determinazioni che saranno adottate in relazione a eventuali successive modificazioni della contrattazione collettiva nazionale dell'Area della Dirigenza in materia;
- 3) di stabilire che la valutazione tecnica in applicazione della Metodologia di cui all'Allegato A) sarà effettuata sulle posizioni dirigenziali risultanti all'esito del percorso di riorganizzazione in atto, a cura del Servizio Organizzazione gestione e amministrazione del personale congiuntamente ai Direttori regionali per le posizioni dirigenziali di rispettiva competenza;
- 4) di dare mandato al Servizio Organizzazione gestione e amministrazione del personale di sottoporre alla Giunta regionale le risultanze delle valutazioni effettuate ai sensi del punto 3) per le determinazioni conclusive di competenza;
- 5) di trasmettere il presente atto alle OO.SS.;
- 6) di pubblicare il presente atto nella sezione Amministrazione trasparente del sito internet istituzionale dell'Ente, ai sensi dell'art. 12 del D. Lgs. n. 33/2013.

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Oggetto: Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali – Determinazioni

Il processo di riorganizzazione delle strutture della Giunta regionale che ha preso avvio con la ridefinizione del livello macroorganizzativo e l'attribuzione degli incarichi delle Direzioni regionali istituite con DGR n. 1238/11.12.2019, deve proseguire attraverso la ridefinizione delle posizioni di livello dirigenziale con la riallocazione delle relative funzioni e competenze all'interno delle Direzioni regionali e l'attribuzione degli incarichi dirigenziali. Per effetto della DGR n.38 del 27/01/2020 tutti gli incarichi dirigenziali in essere sono prorogati/attribuiti fino al 31 marzo 2020 nelle more della riorganizzazione delle strutture di livello dirigenziale. L'intervento organizzativo soprarichiamato sarà attuato attraverso la diversa ricomposizione e accorpamento delle funzioni/attività di livello dirigenziale nell'ambito delle nuove direzioni regionali, tale da richiedere necessariamente una nuova analisi del livello di complessità organizzativa delle strutture preliminarmente all'avvio della procedura volta al conferimento dei nuovi incarichi, nel rispetto della normativa vigente, ivi incluse le disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza.

Trattasi di un processo riorganizzativo particolarmente impegnativo e pregnante rispetto agli obiettivi e priorità strategici del programma di governo, che dovrà inoltre tenere conto delle scelte fondamentali per il riassetto delle funzioni e attività delle agenzie e delle società partecipate, delle esigenze di compliance per l'implementazione delle normative inerenti le diverse funzioni e attività, nella attuale fase di avvio del nuovo ciclo di programmazione per l'attuazione dei fondi europei, nell'ambito del quale dovranno, tra l'altro, essere valutate le esigenze relative ad ambiti di attività strategici quali la digitalizzazione, l'innovazione, la semplificazione, la trasformazione economica, le politiche energetiche e ambientali, il sistema dei controlli, la governance delle società regionali e degli enti/agenzie strumentali.

Sotto il profilo organizzativo e metodologico nell'ambito del processo di riorganizzazione in atto opportunamente occorre valutare le esigenze di attualizzazione del sistema e metodologia per la classificazione e graduazione delle posizioni dirigenziali, anche tenuto conto delle esigenze già emerse in tal senso in precedenza, per cui era già stato avviato un percorso di revisione, poi sospeso per la concomitanza degli eventi sismici del 2016 e del successivo stato di emergenza. Dette esigenze non possono essere ulteriormente rinviate in vista dei prossimi assetti dirigenziali, che nella nuova configurazione organizzativa dovranno essere valutati nel rispetto di criteri oggettivi che tengano conto della struttura in senso formale e non delle attività contingenti e del dato soggettivo del titolare della posizione stessa.

In base alle previsioni del CCNL Area Dirigenza (art. 27 CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 CCNL 22.2.2006) è previsto che "gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione 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.". Pertanto attraverso il sistema stesso viene assegnata ad ogni posizione dirigenziale un valore economico o un peso che deve rifletterne le caratteristiche intrinseche, indipendentemente dalle caratteristiche personali, dalla prestazione e dalle capacità del titolare della posizione stessa e in base al quale viene attribuita ai dirigenti una retribuzione di posizione la cui entità è commisurata alla valutazione delle posizioni definita attraverso il sistema.

Al riguardo si fa presente che la metodologia di valutazione per la graduazione delle posizioni dirigenziali della Giunta regionale era stata approvata con DGR 267 del 1.3.2000 e successive modifiche e integrazioni, contenente i criteri adottati sulla base delle disposizioni contenute nei CCNL per l'area dirigenza e, in particolare, il CC.N.L. per il quadriennio normativo 1998-2001.

La metodologia, di tipo qualitativo – quantitativo a punteggio, fa riferimento a "aree" e "fattori" di valutazione e si articola in tre insiemi (1. Responsabilità, 2. Complessità, 3. Managerialità) a loro volta scomposti in fattori articolati in scale di complessità a rilevanza crescente, per cui a ciascun grado di complessità sono associati

valori numerici strutturati in terne: medio-basso, medio e medio-alto, con individuazione di 3 profili di fascia (A, B, C) per la graduazione finale delle posizioni sulla base del livello di complessità.

Per quanto attiene i valori economici delle indennità di posizione dirigenziale, con DGR n.1117 del 19.09.2001, sono state, definite le sottofasce retributive nell'ambito di ciascun macro-profilo di fascia, tenendo conto del grado di eterogeneità della realtà organizzativa regionale in termini di funzioni/competenze e allo scopo di evitare un appiattimento delle posizioni stesse su valori intermedi.

Ad oggi, a seguito degli adeguamenti contrattuali intervenuti dal 2001, i sottoprofilo di fascia vigenti sono i seguenti:

- PROFILO DI FASCIA A:
 - Sottofascia A2, valore economico € 47.261,40
 - Sottofascia A1, valore economico € 40.754,40
 -
- PROFILO DI FASCIA B:
 - Sottofascia B3, valore economico € 32.622,40
 - Sottofascia B2, valore economico € 27.199,40
 - Sottofascia B1, valore economico € 24.488,40
- PROFILO DI FASCIA C:
 - Sottofascia C2, valore economico € 21.777,40
 - Sottofascia C1, valore economico € 18.524,40

La metodologia adottata con DGR n. 267/2000 ha subito negli anni vari interventi di manutenzione e adeguamento in relazione all'evoluzione organizzativa intervenuta, pur confermata nell'impianto complessivo adottato fin dal 2000, in particolare, a seguito del percorso di riorganizzazione avviato con la LR 1 febbraio 2005, n. 2 "Struttura organizzativa e dirigenza della Presidenza della Giunta regionale e della Giunta regionale" e degli atti organizzativi successivi, tra cui il Regolamento di organizzazione della struttura organizzativa di cui alla DGR n. 108 del 25 gennaio 2006.

Nell'ambito di tali adeguamenti, con DGR 346 del 1.03.2010 la Giunta regionale ha istituito, ai sensi dell'art. 27 CCNL Area dirigenza 1998, le "Strutture complesse" dell'organizzazione, identificandole nelle posizioni dirigenziali graduate nella fascia apicale A2, in virtù del rilevante livello di complessità delle attività svolte dalle stesse e della rilevanza strategica assunta all'interno dell'organizzazione.

Peraltro con DGR n. 737/2011 e con DGR n. 1149/2013, in occasione di un precedente percorso di complessiva riorganizzazione, era già stato adottato ad integrazione della precedente metodologia un sistema a matrice di stringhe sinottiche (Allegato B alla DGR n. 1149/2013) cui ricondurre la caratterizzazione in termini di complessità organizzativa all'esito della valutazione di tutte le posizioni confermando la metodologia e le fasce di classificazione preesistenti.

A partire dal contesto attuale, tenuto conto delle esigenze connesse al processo di riorganizzazione in atto e anche del quadro normativo e organizzativo di riferimento, è stato elaborato un intervento di ulteriore semplificazione e oggettivizzazione del sistema di valutazione e graduazione delle posizioni dirigenziali, mantenendo fermi i criteri oggettivi ispirati alle disposizioni contrattuali citate e la suddivisione nelle fasce di

complessità in essere, ivi inclusi i valori economici correlati alle sotto fasce di complessità, con introduzione di criteri di differenziazione nella valutazione delle tue tipologie di posizione dirigenziale: quella manageriale (caratterizzata da competenze/poteri gestionali) e quella specialistica (caratterizzate da apporto specialistico, di supporto metodologico, normalmente collocate in posizioni di staff). L'intervento suddetto è stato sistematizzato e reso in modo organico nel documento **Allegato A)** parte integrante e sostanziale del presente atto.

In particolare, per la graduazione delle posizioni dirigenziali manageriali sono considerate le seguenti tre aree di riferimento:

- ✓ RESPONSABILITA'
- ✓ COMPLESSITA'
- ✓ MANAGERIALITA'

ognuna delle quali viene sviluppata in fattori organizzativi che le caratterizzano e in particolare:

Responsabilità:

- *Numero e tipologia di funzioni assegnate*

Considera il numero di funzioni o materie/ambiti di intervento per le quali si impostano politiche di intervento. Inoltre si valuta il grado di integrazione e/o di differenziazione tra le stesse funzioni.

- *Incidenza sulle politiche prioritarie della Giunta*

Valuta in quale misura le decisioni richieste sono correlate e impattano sulla definizione e attuazione delle politiche della Regione e sui risultati attesi soprattutto per quanto riguarda l'impatto esterno ed il funzionamento dell'ente.

- *Numero e livello degli stakeholder/interlocutori*

Considera il numero e la tipologia di portatori di interessi che interagiscono con la struttura e con i quali occorre, direttamente o a supporto del livello politico, dialogare, mediare, trovare soluzioni. Oltre alla numerosità ed eterogeneità considera anche l'importanza (es. rappresentanti categorie socio - economiche, opinion leader, organi governo, istituzioni,.....) in termini di delicatezza delle possibili conseguenze per l'Amministrazione.

- *Responsabilità*

Indica il livello di rischio e le conseguenze di eventuali errori sui diversi piani: penali, civile, contabile.

Complessità:

- *Ambito di intervento*
-

Considera l'ampiezza ovvero la completezza dell'intervento, per le funzioni assegnate, sul ciclo direzionale costituito da: pianificazione, programmazione, gestione, controllo di gestione, monitoraggio e valutazione degli effetti ottenuti.

- *Natura degli obiettivi presidiati*

Indica la tipologia di obiettivi sui quali agisce la posizione con riferimento anche all'arco temporale per poter riscontrare gli effetti, che può variare dal lungo periodo al breve periodo.

- *Tipologia dei processi*

Valuta il grado di standardizzazione e di proceduralizzazione dei processi gestiti con variabilità dalla situazione di processi che presentano massima innovazione e necessità di definizione e adeguamento continuo a processi standardizzati, ripetitivi e consolidati.

- *Variabilità del contesto*

Prende in considerazione le difficoltà insite nella turbolenza e variabilità del contesto nel quale opera la struttura, normalmente date dal cambiamento nei bisogni degli *stakeholder* con i quali si rapporta, nella normativa di riferimento, nella tecnologia, nelle innovazioni scientifiche che impattano sulle funzioni, ecc..

- *Tipologia di controllo*

Riguarda la tipologia di controllo richiesto con variabilità dalla dimensione strategica (tempi, costi, qualità, impatto esterno/interno) alla dimensione più operativa e di controllo di gestione (tempi, costi, qualità).

Managerialità:

- *Tipo di coordinamento*

Considera la natura del coordinamento richiesto, svolto su risorse e processi trasversali e intersettoriali piuttosto che settoriali, con eventuali uscite ad enti e ruoli terzi esterni oppure prevalentemente interno.

- *Risorse gestite (non considera le risorse umane)*

Valuta il valore delle risorse economiche (espresse in euro) gestite direttamente e sulle quali vi è responsabilità diretta.

- *Competenze manageriali ed esperienze richieste*

Considera il livello delle competenze manageriali (leadership, organizzazione, sviluppo delle risorse umane, guida del cambiamento, ecc.) e le esperienze nel ruolo manageriale necessarie per ricoprire la posizione.

- *Scolarità richiesta*

Indica il livello di scolarità necessaria soprattutto per quanto attiene eventuali abilitazioni.

Per la graduazione delle posizioni dirigenziali specialistiche sono considerate le seguenti tre aree di riferimento, con differenziazione rispetto alla posizione manageriale tenuto conto delle relative caratteristiche intrinseche:

✓ RESPONSABILITA'

✓ COMPLESSITA'

✓ COMPETENZE ED ESPERIENZE

ognuna delle quali viene sviluppata in fattori organizzativi che le caratterizzano.

Responsabilità:

- *Responsabilità delle decisioni prese*

Indica il livello di rischio e le conseguenze di eventuali errori circa le decisioni prese in autonomia.

- *Impatto sulle politiche e sul funzionamento dell'ente*

Valuta in quale misura le decisioni richieste sono correlate e impattano sull'attuazione delle politiche della Regione e sul funzionamento dell'ente.

Complessità:

- *Unicità della specializzazione*

Considera l'unicità della specializzazione e la difficoltà di reperimento sul mercato del lavoro.

Competenze ed esperienze:

- *Competenze richieste*

Valuta la scolarità e il bagaglio di competenze tecniche richieste e la specializzazione necessaria.

Per quanto attiene le modalità di valutazione sono stati declinati i seguenti criteri relativi all'approccio alla graduazione:

- **Valutare la struttura formale**

Si valuta cosa è richiesto in termini di ruolo alla singola posizione ovvero cosa essa dovrebbe assolvere secondo gli organigrammi ed i funzionigrammi approvati dall'ente e non ciò che effettivamente svolge al momento attuale.

Eventuali scostamenti devono essere recuperati sul piano della gestione organizzativa.

- **Valutare la "sedia vuota"**

La valutazione della posizione deve essere effettuata con il criterio della "sedia vuota" ovvero senza considerare l'apporto che il dirigente chiamato a ricoprirla può generare. E' vero che l'apporto del singolo può ampliare o restringere il ruolo previsto ma la valutazione della posizione deve essere effettuata senza personalizzazione.

Anche per questi eventuali scostamenti bisogna agire sul piano della gestione organizzativa e dello sviluppo delle risorse umane.

- **Considerare il sistema organizzativo specifico della Regione Umbria**

La valutazione delle posizioni deve essere effettuata con riferimento specifico al sistema organizzativo e gestionale della Regione Umbria e non di un contesto ideale dell'ente regione.

Si considerano pertanto le politiche e le priorità specifiche, le contingenze del contesto umbro, la struttura organizzativa, i meccanismi operativi, il sistema decisionale, i processi, la cultura organizzativa della Regione Umbria.

- **Valutare un fattore alla volta per tutte le posizioni (in verticale)**

Al fine di cogliere al meglio le differenze tra le posizioni dirigenziali in logica di relatività si prevede di agire in logica verticale ovvero di valutare tutte le posizioni sul singolo fattore di valutazione. Si prende un fattore e si valutano su questo tutte le posizioni, poi si prende il secondo fattore e si valutano tutte le posizioni e via, via fino alla fine.

Sul singolo fattore di valutazione una volta individuati il livello minimo e massimo è poi più agevole effettuare le graduazioni delle posizioni intermedie.

Per quanto attiene la metodologia, la graduazione delle posizioni dirigenziali avviene sulla base di fattori qualitativi, resi oggettivi da descrizioni puntuali e fattori di osservazione definiti.

Il grado di copertura del profilo è espresso in un punteggio che misura la singola posizione dirigenziale ed esprime le caratteristiche di ruolo previste.

Le posizioni dirigenziali sono classificate, in ordine decrescente, nelle seguenti tipologie, ciascuna delle quali con propri elementi caratteristici.

Posizioni dirigenziali manageriali

- profilo di fascia A2
- profilo di fascia A1
- profilo di fascia B3
- profilo di fascia B2

Posizioni dirigenziali specialistiche:

- profilo di fascia B1
- profilo di fascia C2
- profilo di fascia C1

Ogni profilo viene descritto nei suoi elementi caratteristici, così come dettagliato nel documento Allegato A) parte integrante e sostanziale del presente atto.

La Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali di cui all' Allegato A) parte integrante e sostanziale del presente atto è stata sottoposta a verifica in data 14 febbraio u.s. da parte dell'OIV, nominato

con DPGR n. 23/2020, così come previsto dall'art. 8 del Disciplinare dell'OIV di cui alla DGR n. 1157/2019. In tale seduta l'OIV ha apprezzato i contenuti del documento e ha validato la Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali di cui all' Allegato A) parte integrante e sostanziale del presente atto.

Si rappresenta altresì che in merito alla proposta in oggetto sono state esperite le relazioni sindacali previste in materia.

Per quanto sopra, si sottopone all'approvazione della Giunta regionale la Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali di cui all' Allegato A) parte integrante e sostanziale del presente atto.

Quanto all'iter operativo di applicazione della metodologia, ai fini della graduazione delle posizioni dirigenziali occorre precisare che si deve procedere alla ricognizione e rilevazione dei contenuti delle posizioni dirigenziali sulla base dei criteri metodologici approvati e alla conseguente valutazione tecnica delle posizioni dirigenziali e che detta attività dovrà essere svolta a cura del Servizio Organizzazione gestione e amministrazione del personale con il diretto coinvolgimento dei Direttori regionali per le posizioni dirigenziali di rispettiva competenza, al fine di assicurare la verifica della coerenza tra la configurazione organizzativa progettata e la relativa rappresentazione, con l'apporto congiunto di tutte le competenze tecniche e organizzative deputate.

Nell'ambito della valutazione suddetta il Servizio medesimo, in particolare, effettua la valutazione tecnica delle posizioni applicando i fattori di valutazione previsti e formalizzando quali output le schede contenenti i punteggi a livello sia globale sia di singolo fattore e il livellogramma di tutte le posizioni valutate.

All'esito della valutazione tecnica come sopra effettuate le conclusioni raggiunte saranno sottoposte alle determinazioni di competenza della Giunta regionale.

Tutto ciò premesso si propone alla Giunta regionale:

1. di approvare la Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali di cui all' **Allegato A)** parte integrante e sostanziale del presente atto, così come validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione nella seduta del 14 febbraio 2020;
2. di confermare, per quanto attiene le fasce di graduazione delle posizioni dirigenziali, previste dal sistema di classificazione di cui all'Allegato A) le corrispondenti fasce di graduazione e relativi valori economici, di cui alla DGR n. 1117/2001 e di cui alla DGR n. 346/2010, così come ad oggi vigenti, tenuto conto degli adeguamenti contrattuali a tutt'oggi intervenuti e fatte salve successive eventuali determinazioni che saranno adottate in relazione a eventuali successive modificazioni della contrattazione collettiva nazionale dell'Area della Dirigenza in materia;
3. di stabilire che la valutazione tecnica in applicazione della Metodologia di cui all'Allegato A) sarà effettuata sulle posizioni dirigenziali risultanti all'esito del percorso di riorganizzazione in atto, a cura del Servizio Organizzazione gestione e amministrazione del personale congiuntamente ai Direttori regionali per le posizioni dirigenziali di rispettiva competenza;
4. di dare mandato al Servizio Organizzazione gestione e amministrazione del personale di sottoporre alla Giunta regionale le risultanze delle valutazioni effettuate ai sensi del punto 3) per le determinazioni conclusive di competenza;
5. di trasmettere il presente atto alle OO.SS.;
6. di pubblicare il presente atto nella sezione Amministrazione trasparente del sito internet istituzionale dell'Ente, ai sensi dell'art. 12 del D. Lgs. n. 33/2013.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA E AMMINISTRATIVA

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta: si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa del procedimento e si trasmette al Dirigente per le determinazioni di competenza.

Perugia, lì 02/03/2020

Il responsabile del procedimento
- Fabiola Marsilio

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PARERE DI LEGITTIMITÀ

Ai sensi del vigente Regolamento interno della Giunta;

Visto il documento istruttorio;

Atteso che sull'atto è stato espresso:

- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e amministrativa reso dal responsabile del procedimento;

-

Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità dell'atto

Perugia, lì 02/03/2020

Il dirigente del Servizio
Organizzazione, gestione e
amministrazione del personale

Ing. Stefano Guerrini
Titolare

FIRMATO

Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PARERE DEL DIRETTORE

Il Direttore, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6, l.r. n. 2/2005 e 13 del Regolamento approvato con Deliberazione di G.R., 25 gennaio 2006, n. 108:

- riscontrati i prescritti pareri del vigente Regolamento interno della Giunta,

- verificata la coerenza dell'atto proposto con gli indirizzi e gli obiettivi assegnati alla Direzione, esprime parere favorevole alla sua approvazione.

Perugia, lì 02/03/2020

IL DIRETTORE
DIREZIONE REGIONALE RISORSE,
PROGRAMMAZIONE, CULTURA E TURISMO
- Carlo Cipiciani
Titolare

FIRMATO
Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge

PROPOSTA ASSESSORE

L'Assessore Paola Agabiti ai sensi del vigente Regolamento della Giunta regionale,

propone

alla Giunta regionale l'adozione del presente atto

Perugia, lì 03/03/2020

Assessore Paola Agabiti
Titolare

FIRMATO
Firma apposta digitalmente ai sensi
delle vigenti disposizioni di legge
