



COMUNE DI IMER

PROVINCIA DI TRENTO

Verbale di deliberazione N. 59 della Giunta comunale

OGGETTO: Posizioni organizzative all'interno del Comune di Imèr: conferma indennità e fissazione dei criteri per la valutazione dei risultati anno 2024.

L'anno **DUEMILAVENTIQUATTRO** addì **sedici** del mese di **aprile**, alle ore 17.30, nella sede municipale, a seguito di regolari avvisi, recapitati a termine di legge, si è convocata la Giunta comunale.

Presenti i signori:

1. Loss Antonio - Sindaco
2. Bettega Camillo - Vicesindaco
3. Bettega Martina - Assessore
4. Dalla Sega Aurora - Assessore
5. Rigoni Sara - Assessore

Assenti	
giust.	ingiust.

Assiste il Segretario Comunale Signora Depaoli dott.ssa Francesca.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Signor Loss Antonio, nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

OGGETTO: Posizioni organizzative all'interno del Comune di Imèr: conferma indennità e fissazione dei criteri per la valutazione dei risultati anno 2024.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con deliberazione di Giunta comunale n. 12 di data 31.01.2023 è stato stabilito di attribuire l'indennità di posizione organizzativa per il biennio 2023-2024 al rag. Francesco Cosner, Responsabile del Servizio finanziario, che svolge le proprie funzioni nell'ambito della gestione associata dei servizi tra i Comuni di Imèr e Mezzano con l'estensione del servizio al Comune di Sagron Mis e al geom. Franco Tomas, Responsabile unico del Servizio Lavori pubblici, che svolge le proprie funzioni nell'ambito della gestione associata dei servizi tra i Comuni di Imèr e Mezzano;
- con medesima deliberazione sono state conseguentemente approvate le schede di valutazione e gli obiettivi da raggiungere per la retribuzione di risultato per l'anno 2023.

Dato atto che si rende quindi necessario determinare la fissazione dei criteri per la valutazione dei risultati per l'anno 2024 alle posizioni organizzative individuate con la suddetta deliberazione di Giunta comunale n. 12 di data 31.01.2023 per il biennio 2023-2024.

Ricordato che:

- l'art. 150 del C.C.P.L. 2016-2018, sottoscritto il 1.10.2018, stabilisce che le Amministrazioni possono istituire, in rapporto alle proprie specifiche esigenze, particolari posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o all'iscrizione ad albi professionali;
 - c. lo svolgimento di attività legate alla gestione associata di servizi fra più Enti, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;
- il comma 2, dello stesso art.150 prevede, da parte delle Amministrazioni che intendono avvalersi di tale facoltà, l'adozione di specifico provvedimento per:
 - a. individuare il numero di posizioni che si intendono attivare per l'anno di riferimento e le relative risorse;
 - b. graduare le stesse in funzione dell'impegno richiesto e delle responsabilità connesse a ciascun ruolo;
 - c. individuare l'ammontare massimo dell'indennità attribuibile;
 - d. fissare i criteri di valutazione dei risultati raggiunti in funzione della liquidazione dell'indennità;
- ai sensi del comma 3, del medesimo art.150, l'incarico deve essere conferito con atto scritto e motivato, per un periodo massimo non superiore a cinque anni ed è sottoposto a meccanismi di verifica annuale e può essere revocato di anno in anno:
 - a. per mancato raggiungimento degli obiettivi fissati;
 - b. per l'eliminazione del servizio, dell'attività o di quant'altro aveva originato la creazione della posizione organizzativa;
 - c. per modifiche organizzative dell'Ente, che richiedano la ridefinizione globale delle posizioni organizzative esistenti;
- ai sensi inoltre, dei successivi commi 4, 5 e 6, dello stesso art.150, la revoca dell'incarico comporta la perdita della quota di "retribuzione di posizione". La disciplina delle posizioni organizzative

- presuppone che il Comune abbia definito l'organizzazione dell'Ente e la relativa dotazione organica, istituito e attivato i servizi di controllo interno, dei nuclei di valutazione o comunque di adeguati meccanismi di verifica dei risultati conseguiti. Le posizioni organizzative possono essere assegnate soltanto ai dipendenti inquadrati nel livello evoluto della cat. C) e nella cat. D);
- l'art. 151 del Contratto citato stabilisce peraltro che la retribuzione di "posizione" non possa superare complessivamente euro 10.000,00 ed euro 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, in funzione della tipologia di Ente, precisando che compete allo stesso stabilire la sua graduazione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate;
 - l'importo della retribuzione di "risultato", secondo quanto previsto dal comma 3, del medesimo art.151, varia fino ad un massimo del 20% della retribuzione di "posizione" ed è corrisposto in un'unica soluzione a seguito di valutazione annuale;
 - l'art. 126 del Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino Alto Adige approvato con Legge Regionale 3 maggio 2018, n. 2, attribuisce ai dirigenti la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, compresa l'adozione degli atti che impegnano il Comune verso l'esterno. Il comma 2 precisa che l'individuazione degli atti devoluti alla competenza dei dirigenti è definito con deliberazione della Giunta Comunale. La stessa disposizione estende ai Comuni privi di dirigenti la possibilità di attribuire a dipendenti inquadrati in qualifiche funzionali non inferiori alla sesta alcune funzioni dirigenziali;
 - la L.R. 23.10.1998, n. 10 ha introdotto nuove norme sull'ordinamento del personale e sull'organizzazione interna dei Comuni prevedendo una nuova responsabilità gestionale della struttura burocratica nonché la separazione delle competenze tra organi politici e funzionali.

Ritenuto di confermare, per l'anno 2024, le indennità di posizioni organizzative e di risultato individuate con deliberazione di Giunta comunale n. 12 di data 31.01.2023, quale risulta dal prospetto allegato sub 1) che si approva e unisce al presente provvedimento a formarne parte integrante e sostanziale.

Ricordato che, la liquidazione dell'indennità di risultato, che potrà essere quantificata nella misura massima del 20% della posizione organizzativa, sarà soggetta ad attenta verifica e valutazione dei risultati raggiunti riconducibili agli obiettivi assegnati in sede di approvazione del PIAO e delle Convenzioni di gestione associata da parte del Segretario comunale, secondo le modalità di cui all'allegato E) previsto al comma 2 dell'art. 17 dell'Accordo di Settore 08.02.2011 riportate nella scheda allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale.

Viste le schede valutative delle posizioni organizzative attribuite allegata al presente provvedimento.

Visti e richiamati:

- il Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino Alto Adige, approvato con Legge Regionale 03.05.2018, n. 2 e ss.mm;
- la Legge Provinciale 09.12.2015, n. 18 "Modificazioni della legge di contabilità 1979 e altre disposizioni di adeguamento all'ordinamento provinciale e degli enti locali al D.Lgs. 118/2011 e s.m. (disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 05.05.2009, n. 42);
- il combinato disposto della L.P. 18/2015 e del D.lgs 267/2000, così come modificato dal D.Lgs 118/2011 e ss.mm.;
- il CCPL 2016/2018, sottoscritto il 01.10.2018;
- il Regolamento di contabilità, approvato con deliberazione consiliare n. 8 del 29.03.2018;
- le convenzioni di gestione associata approvate dai Sindaci dei Comuni di Imer e di Mezzano.

Vista la deliberazione consiliare n. 37 del 20.12.2023 con la quale è stato approvato il D.U.P. 2024/2026, il Bilancio di previsione 2024/2026 e la nota integrativa al bilancio di previsione finanziario 2024/2026.

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 7 del 16.01.2024, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il P.E.G. finanziario 2024 in attesa di adottare il PIAO 2024-2026.

Vista la deliberazione giuntale n. 52 dd. 08.04.2024 con la quale è stato approvato il PIAO 2024-2026.

Visto il parere sotto il profilo della regolarità tecnico-amministrativa espresso dal Segretario Comunale, ai sensi dell'art. 185 del Codice degli Enti Locali della Regione autonoma Trentino Alto-Adige approvato con Legge regionale 03.05.2018, n. 2.

Visto il parere in merito alla regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 185 del Codice degli Enti Locali della Regione autonoma Trentino Alto Adige approvato con Legge regionale 03.05.2018, n. 2.

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. Di confermare per l'anno 2024 le indennità di posizioni organizzative e di risultato individuate con deliberazione di Giunta comunale n. 12 di data 31.01.2023, quale risulta dal prospetto allegato sub 1) che si approva e unisce al presente provvedimento a formarne parte integrante e sostanziale, e ai dipendenti di seguito indicati:
 - rag. Francesco Cosner, Responsabile del Servizio finanziario che svolge le proprie funzioni nell'ambito della gestione associata dei servizi tra i Comuni di Imèr e Mezzano con l'estensione del servizio al Comune di Sagron Mis;
 - geom. Franco Tomas, Responsabile unico del Servizio Lavori pubblici, che svolge le proprie funzioni nell'ambito della gestione associata dei servizi tra i Comuni di Imèr e Mezzano.
2. Di dare atto che le funzioni attribuite ai responsabili come individuate nell'allegato al presente provvedimento richiedono lo svolgimento di compiti di particolare complessità, articolati su due Comuni e caratterizzati da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, con assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato, secondo i criteri previsti dal vigente CCPL del personale dell'area non dirigenziale del comparto Autonomie Locali della PAT.
3. Di dare atto che la retribuzione di risultato per posizioni organizzative, nell'importo massimo del 20% della posizione organizzativa, verrà corrisposta annualmente con successivo provvedimento in un'unica soluzione a seguito di valutazione annuale da parte del Segretario comunale, da effettuarsi sulla base della scheda valutativa allegata al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale.
4. Di approvare conseguentemente per quanto attiene ai criteri valutativi per la retribuzione di risultato per l'anno 2024, le schede di valutazione contenenti gli obiettivi da raggiungere redatte sulla falsariga di quella di cui all'allegato E) dell'Accordo di Settore dd. 08.02.2011 il quale prevede che per punteggio inferiori a 50 punti non si darà corso all'indennità di risultato, mentre

per punteggi superiori si procederà all'erogazione in percentuale sul risultato raggiunto, allegato sub 2) al presente provvedimento a formarne parte integrante e sostanziale.

5. Di dare atto che la spesa derivante dal presente provvedimento è già stata impegnata con deliberazione di Giunta comunale n. 12 di data 31.01.2023.
6. Di dare atto che la spesa sarà debitamente ripartita tra i Comuni in gestione associata secondo le modalità previste nelle relative convenzioni.
7. Di informare le OO.SS. della presente deliberazione, come previsto dall'art. 11, comma 7, dell'accordo di settore del 08.02.2011.
8. Di comunicare, contestualmente alla pubblicazione all'Albo telematico, la presente deliberazione ai Capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 183 del Codice degli Enti locali approvato con L.R. 03/05/2018 nr. 2.
9. Di dichiarare la presente deliberazione eseguibile a pubblicazione avvenuta.
10. Di dare evidenza, ai sensi dell'art. 4 della L.P. 30 novembre 1992, n. 23 e ss. mm., che avverso la presente deliberazione sono ammessi:
 - opposizione alla Giunta comunale, durante il periodo di pubblicazione, ai sensi dell'art. 183, quinto comma, del Codice degli Enti Locali della Regione autonoma Trentino Alto-Adige approvato con Legge regionale 3 maggio 2018, n. 2;
 - ricorso giurisdizionale al Tribunale Regionale di Giustizia amministrativa entro 60 giorni ai sensi dell'art. 29 dell'allegato 1) del D.Lgs. 02/07/2010 n. 104;
 - ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, entro 120 giorni, ai sensi dell'art. 8 del D.P.R. 24 novembre 1971, n° 1199.Fermo restando che, ai sensi del combinato disposto dell'art. 63 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 e dell'art. 409 del C.P.C., le controversie in materia di rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica Amministrazione sono devolute alla giurisdizione del giudice ordinario competente per territorio, in funzione di Giudice del Lavoro, previo esperimento del tentativo di conciliazione obbligatorio, ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs. 165/2001 citato.

Data lettura del presente verbale, lo stesso viene approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
Loss Antonio

IL SEGRETARIO COMUNALE
Depaoli dott.ssa Francesca

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi degli art. 20 e 21 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

Art.150 C.C.P.L. 01.10.2018. Attribuzione indennità di "Posizione Organizzativa" - Anno 2023-2024

SERVIZIO	CATEGORIA	FIGURA PROFESSIONALE	NOMINATIVO	AMMONTARE INDENNITA' POSIZIONE	ANNO ATTRIBUZIONE	RISULTATO
SERVIZIO FINANZIARIO, PERSONALE ENTRATE E COMMERCIO	C) Evoluto	Collaboratore Contabile	Francesco Cosner	Euro 10.000,00	2023-2024	20% INDENNITA' POSIZIONE
LAVORI PUBBLICI	C) Evoluto	Collaboratore Tecnico	Franco Tomas	Euro 10.000,00	2023-2024	20% INDENNITA' POSIZIONE

**Scheda di valutazione della posizione organizzativa
di Responsabile del Servizio Finanziario
Anno 2024**

Cosner Francesco

VALUTAZIONE DEI RISULTATI

1) Capacità professionale dimostrata nel raggiungere gli obiettivi - tecniche gestionali adottate

Fattori di valutazione	Punteggio assegnato	Valutazione finale
1.1) capacità di gestione delle risorse (entrate) e degli interventi (spese) e di raggiungimento degli obiettivi assegnati: <i>OBIETTIVI : strategici, trasversali e di settore indicati nel DUP e nel PIAO</i>	50	
a. <u>Obiettivi trasversali inseriti nel PIAO 2024-2026</u> - obiettivi da perseguire costantemente nel corso dell'anno. (non avviato (0%) – avviato (da 10% a 25%) – perseguito (da 26% a 50%) - parzialmente raggiunto (da 51% a 80%) - pienamente raggiunto (da 81% a 100%) - Percentuale attribuita _____%)	10	
a) Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni (non avviato (0%) – avviato (da 10% a 25%) – perseguito (da 26% a 50%) - parzialmente raggiunto (da 51% a 80%) - pienamente raggiunto (da 81% a 100%) - Percentuale attribuita _____%)	10	
b) Collaborazione alla gestione contabile e rendicontazione attività finanziate da fondi statali (non avviato (0%) – avviato (da 10% a 25%) – perseguito (da 26% a 50%) - parzialmente raggiunto (da 51% a 80%) - pienamente raggiunto (da 81% a 100%) - Percentuale attribuita _____%)	10	
c) Attuazione novità normative introdotte dal DM 25 luglio 2023 per l'adozione del bilancio di previsione (non avviato (0%) – avviato (da 10% a 25%) – perseguito (da 26% a 50%) - parzialmente raggiunto (da 51% a 80%) - pienamente raggiunto (da 81% a 100%) - Percentuale attribuita _____%)	10	
d) Estensione del servizio finanziario al Comune di Sagron Mis anno 2024 (non avviato (0%) – avviato (da 10% a 25%) – perseguito (da 26% a 50%) - parzialmente raggiunto (da 51% a 80%) - pienamente raggiunto (da 81% a 100%) - Percentuale attribuita _____%)	10	
1.2) rispetto dei tempi assegnati anche tempo per tempo nel corso dell'anno per la realizzazione degli obiettivi (non avviato (0%) – avviato (da 10% a 25%) – perseguito (da 26% a 50%) - parzialmente raggiunto (da 51% a 80%) - pienamente raggiunto (da 81% a 100%) - Percentuale attribuita _____%)	10	
1.3) impegno profuso nella gestione dell'incarico (<i>inadeguato</i>) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (<i>ottimo</i>)	10	

1.4) capacità dimostrata nel motivare e guidare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività (<i>inadeguato</i>) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (<i>ottimo</i>)	10	
1.5) capacità di gestione dei rapporti	20	
a) con gli organi istituzionali (<i>inadeguato</i>) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (<i>ottimo</i>)	10	
b) con il cittadino (<i>inadeguato</i>) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (<i>ottimo</i>)	10	
Totale assegnato	100	

MECCANISMI DI EROGAZIONE

Per punteggi inferiori a 50 punti non si assegna l'indennità di risultato; per punteggi superiori si procede ad erogazione in percentuale sul risultato raggiunto

**Scheda di valutazione della posizione organizzativa
di Responsabile dei LL.PP.**

Anno 2024

Franco Tomas

VALUTAZIONE DEI RISULTATI

1) Capacità professionale dimostrata nel raggiungere gli obiettivi - tecniche gestionali adottate

Fattori di valutazione	Punteggio assegnato	Valutazione finale
1.1) capacità di gestione delle risorse (entrate) e degli interventi (spese) e di raggiungimento degli obiettivi assegnati: OBIETTIVI : strategici, trasversali e di settore indicati nel DUP e nel PIAO	50	
a. <u>Obiettivi trasversali inseriti nel PIAO 2024-2026</u> - obiettivi da perseguire costantemente nel corso dell'anno. (non avviato (0%) – avviato (da 10% a 25%) – perseguito (da 26% a 50%) - parzialmente raggiunto (da 51% a 80%) - pienamente raggiunto (da 81% a 100%) - Percentuale attribuita ____%)	10	
a) Digitalizzazione gare (non avviato (0%) – avviato (da 10% a 25%) – perseguito (da 26% a 50%) - parzialmente raggiunto (da 51% a 80%) - pienamente raggiunto (da 81% a 100%) - Percentuale attribuita ____%)	10	
b) Definire provvedimenti di acquisto, cessione, concessione e permuta. Avviare procedure di regolarizzazione ex art. 31 Lp 6/1993 (non avviato (0%) – avviato (da 10% a 25%) – perseguito (da 26% a 50%) - parzialmente raggiunto (da 51% a 80%) - pienamente raggiunto (da 81% a 100%) - Percentuale attribuita ____%)	10	
c) Realizzazione dell'opera pubblica: documentazione a supporto (non avviato (0%) – avviato (da 10% a 25%) – perseguito (da 26% a 50%) - parzialmente raggiunto (da 51% a 80%) - pienamente raggiunto (da 81% a 100%) - Percentuale attribuita ____%)	10	
d) Attuazione progetti finanziati con fondi statali (non avviato (0%) – avviato (da 10% a 25%) – perseguito (da 26% a 50%) - parzialmente raggiunto (da 51% a 80%) - pienamente raggiunto (da 81% a 100%) - Percentuale attribuita ____%)	10	
1.2) rispetto dei tempi assegnati anche tempo per tempo nel corso dell'anno per la realizzazione degli obiettivi (non avviato (0%) – avviato (da 10% a 25%) – perseguito (da 26% a 50%) - parzialmente raggiunto (da 51% a 80%) - pienamente raggiunto (da 81% a 100%) - Percentuale attribuita ____%)	10	
1.3) impegno profuso nella gestione dell'incarico (inadeguato) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (ottimo)	10	
1.4) capacità dimostrata nel motivare e guidare i collaboratori e di generare un clima		

organizzativo favorevole alla produttività (<i>inadeguato</i>) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (<i>ottimo</i>)	10	
1.5) capacità di gestione dei rapporti	20	
a) con gli organi istituzionali (<i>inadeguato</i>) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (<i>ottimo</i>)	10	
b) con il cittadino (<i>inadeguato</i>) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (<i>ottimo</i>)	10	
Totale assegnato	100	

MECCANISMI DI EROGAZIONE

Per punteggi inferiori a 50 punti non si assegna l'indennità di risultato; per punteggi superiori si procede ad erogazione in percentuale sul risultato raggiunto