



COMUNE DI SAN LORENZO DORSINO
Provincia di Trento

Verbale di Deliberazione della Giunta comunale

n. 201 dd. 28.12.2022

OGGETTO: Istituzione, ai sensi degli artt. 150 e 151 del C.C.P.L. comparto autonomie locali - area non dirigenziale - per il triennio giuridico-economico 2016/2018 dd. 01.10.2018 e accordo di settore dd. 08.02.2011, di una posizione organizzativa presso il Servizio Tecnico e conferimento incarico al Responsabile del medesimo Servizio per l'anno 2023, nonché assegnazione punteggio e conseguente liquidazione retribuzione di risultato per il periodo 01.01.2022-31.12.2022.

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **ventotto** del mese di **dicembre** alle ore 17:05 in videoconferenza, con l'osservanza delle prescritte formalità di legge, si è riunita la Giunta comunale:

RIGOTTI ILARIA	Sindaco	presente
LIBERA MARCO	Vicesindaco	presente
BISSA VERONICA	Assessore	presente
CORNELLA ANNA	Assessore	presente
MARGONARI RUDI	Assessore	presente

Assiste il Segretario comunale dott. Giovanna Orlando.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sindaco Ilaria Rigotti invita la Giunta a deliberare in merito all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 150 "Posizioni organizzative per il personale dei Comuni e loro Consorzi, per le APSS e per le comunità di cui alla L.P. 3/2006" del CCPL sottoscritto in data 01.10.2018, il quale dispone che:

1. *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.*
2. *Le Amministrazioni che intendano avvalersi di tale facoltà adotteranno 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.*
3. *L'incarico viene conferito con atto scritto e motivato per un periodo massimo non superiore a cinque anni; esso è sottoposto a meccanismi di verifica annuale e può essere revocato di anno in anno dall'Amministrazione:*
 - a. *per il 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.*
4. *La revoca dell'incarico comporta la perdita della quota di retribuzione di cui al comma 2 dell'art. 151; il dipendente resta inquadrato nella categoria/livello di appartenenza.*
5. *La disciplina delle posizioni organizzative presuppone inoltre—che gli Enti abbiano realizzato i seguenti interventi:*
 - a. *definizione dell'organizzazione dell'Ente e delle relative dotazioni organiche;*
 - b. *istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno, dei nuclei di valutazione, anche in forma consortile, o comunque di adeguati meccanismi di verifica dei risultati conseguiti.*
6. *Tali posizioni organizzative possono essere assegnate esclusivamente ai dipendenti inquadrati nel livello evoluto della categoria C e nella categoria D, per effetto dell'incarico a termine di cui al comma 3.*
7. *Criteri generali e modalità di individuazione delle P.O. saranno definiti in sede di accordo di settore.*

Visto l'art. 151 "Retribuzione di posizione del personale dei Comuni e loro Consorzi, delle APSS e delle comunità di cui alla L.P. 3/2006 incaricato di posizioni organizzative" del CCPL sottoscritto in data 01.10.2018, il quale dispone che:

1. *La retribuzione accessoria del personale titolare delle posizioni di cui all'articolo precedente è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale*

trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 6.000,00 ad un massimo di Euro 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità. Ciascun Ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate. Tale limite massimo può essere elevato fino a un massimo del 20% in sede di contrattazione di settore.

3. L'importo della retribuzione di risultato varia fino ad un massimo del 20% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale in unica soluzione.

4. Il valore complessivo della retribuzione di posizione non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1.

5. Nei Comuni di quarta classe e di terza classe con meno di 3.000 abitanti l'importo massimo della retribuzione di posizione di cui all'articolo 10, comma 2, dell'accordo provinciale di data 9 agosto 2005, è fissato in € 10.000,00 annui lordi.

6. Resta confermato che i costi derivanti dalla istituzione delle posizioni organizzative sono a carico delle Amministrazioni.

Dato atto che in data 1° ottobre 2018 è stato sottoscritto l'accordo di settore per il triennio 2016-2018 dell'area non dirigenziale del Comparto autonomie locali che modifica alcuni articoli dell'accordo di settore vigente sottoscritto in data 8 febbraio 2011 mentre gli articoli non modificati restano invariati;

Visto l'art. 16 dell'accordo di settore dd. 08.02.2011 il quale dispone che:

1. Le posizioni organizzative sono preventivamente individuate dall'Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 129 e 130 del CCPL 20 ottobre 2003 e s.m. e con le modalità e i limiti indicati nell'allegata tabella D.

Con specifico provvedimento le Amministrazioni dovranno:

- a) individuare il numero di posizioni che intendono attivare per l'anno di riferimento entro i limiti di cui al comma 1 e le relative risorse;
- b) graduare le stesse in funzione dell'impegno richiesto e delle responsabilità connesse a ciascun ruolo;
- c) individuare l'ammontare delle indennità attribuite alle singole posizioni;
- d) fissare gli obiettivi da raggiungere in funzione della liquidazione delle indennità connesse.

2. L'incarico di posizione organizzativa è conferito con atto scritto e motivato per un periodo massimo non superiore a cinque anni ed è sottoposto a verifica annuale. Analoga verifica viene effettuata all'inizio di ciascun mandato consiliare. Per il conferimento degli incarichi le Amministrazioni tengono conto – rispetto alle funzioni ed attività da svolgere – della natura e caratteristica dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisita dal personale inquadrato nel livello evoluto della categoria C e nella categoria D. Le funzioni di responsabile della prevenzione e protezione di cui all'art. 31 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, qualora in presenza dei requisiti previsti dall'art. 129 del CCPL 20 ottobre 2003 e s.m., possono giustificare l'attribuzione della posizione organizzativa

3. L'incarico di posizione organizzativa può essere revocato di anno in anno dall'amministrazione:

- a) per il mancato raggiungimento degli obiettivi fissati;
- b) per l'eliminazione del servizio, dell'ufficio o di quant'altro aveva originato la creazione della posizione organizzativa;
- c) per modifiche organizzative dell'Ente di qualsiasi natura, che richiedano la ridefinizione globale dell'assetto organizzativo dello stesso;

- d) per assenze superiori a tre mesi continuativi, esclusa l'assenza per congedo di maternità/paternità e per infortuni.
4. Le amministrazioni prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva ed alla conseguente revoca dell'incarico, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
 5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato connessa. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
 6. L'Amministrazione informa le organizzazioni sindacali delle determinazioni di cui al comma 1.

Visto l'art. 17 dell'accordo di settore dd. 08.02.2011 il quale dispone che:

1. La retribuzione di posizione e di risultato decorrono dalla data di conferimento dell'incarico. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCPL 20 ottobre 2003 e s.m., compreso il compenso per lavoro straordinario, ad eccezione di quello prestato in occasione di consultazione elettorali europee, nazionali, regionali e referendarie nazionali e dell'indennità di polizia locale.
2. La retribuzione di risultato viene corrisposta sulla base della valutazione di cui all'allegato E, integrativa rispetto a quella prevista per il profilo di appartenenza. Resta salva la facoltà delle singole amministrazioni di adottare, previa contrattazione decentrata, diverse metodologie di valutazione del risultato raggiunto.
3. Ai fini pensionistici la retribuzione di posizione costituisce elemento fisso e continuativo della retribuzione.
4. La retribuzione di posizione viene corrisposta mensilmente per tredici mensilità.
5. La retribuzione di posizione è utile ai fini della determinazione dell'indennità premio di servizio e/o del TFR INPDAP.

Vista la tabella D dell'accordo di settore dd. 08.02.2011;

Dato atto che, ai sensi dell'articolo 16 dell'accordo di settore citato, è competenza dell'Amministrazione, e nel caso di specie della Giunta comunale, individuare le posizioni di lavoro alle quali assegnare la posizione organizzativa (P.O.), alle quali poi sono attribuite con il P.E.G./atto di indirizzo responsabilità gestionali ben determinate e riconoscere e quantificare alle posizioni organizzative individuate, ai sensi del medesimo articolo 16, la conseguente retribuzione di posizione entro i limiti massimi di cui alla tabella D dell'accordo di settore stesso;

Richiamato il comma 5 dell'art. 150 del CCPL 01.10.2018 nonché la deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta comunale n. 2 dd. 02.01.2015 e, per il secondo profilo, la deliberazione della Giunta comunale n. 50 dd. 04.04.2022 avente ad oggetto: "Adozione dell'atto di indirizzo generale per la gestione del bilancio dell'esercizio finanziario 2022 per la parte relativa all'individuazione degli atti amministrativi gestionali devoluti alla competenza dei Responsabili dei Servizi e degli obiettivi gestionali." che assegna gli obiettivi ai Servizi consentendo quindi adeguati meccanismi di verifica dei risultati conseguiti e dato atto che analoga deliberazione verrà assunta nel 2023 (ad integrazione della tabella agli atti sub prot. n. 8503/2022) a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione, il termine per l'approvazione del quale risulta prorogato al 31.03.2023 con D.M. 13.12.2022;

Atteso che l'attribuzione della posizione organizzativa richiede l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, nell'ottica di perseguire gli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

Richiamato il decreto del Sindaco n. 11 dd. 25.09.2020;

Dato atto che presso il Servizio Tecnico sono incardinati n. 1 Collaboratore tecnico, categoria C, livello evoluto, n. 2 Assistenti tecnici, categoria C, livello base e n. 3 Operai qualificati, categoria B, livello base e ritenuto che la direzione di un'unità organizzativa di così particolare complessità comporti anche lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione;

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 50 dd. 04.04.2022 avente ad oggetto: *“Adozione dell'atto di indirizzo generale per la gestione del bilancio dell'esercizio finanziario 2022 per la parte relativa all'individuazione degli atti amministrativi gestionali devoluti alla competenza dei Responsabili dei Servizi e degli obiettivi gestionali.”* e ritenuto da parte della Giunta comunale che il Servizio Tecnico costituisca l'unità organizzativa comunale di maggior complessità;

Richiamate la deliberazione della Giunta comunale dell'ex Comune di San Lorenzo in Banale n. 106 dd. 26.11.2014, la deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta comunale n. 5 dd. 02.01.2015, la deliberazione della Giunta comunale n. 99 dd. 29.10.2020 e la deliberazione della Giunta comunale n. 174 dd. 30.12.2021;

Rilevato che la posizione organizzativa implica il coinvolgimento del funzionario nel perseguire gli obiettivi contemplati dagli strumenti di programmazione, a partire dal bilancio di previsione annuale e pluriennale all'adozione degli atti di indirizzo. Pertanto, la posizione organizzativa, che postula un elevato grado di specializzazione e di autonomia organizzativa, determina una sostanziale responsabilizzazione del dipendente, che diviene a tutti gli effetti attore del programma politico – amministrativo. Per contro, l'indennità per area direttiva costituisce una voce retributiva slegata dall'assunzione di responsabilità organizzative e dal raggiungimento degli obiettivi, essendo connessa al livello di direzione di un ufficio o di un servizio. In altre parole, la posizione organizzativa, che, pur ancorata a parametri oggettivi, deve essere valutata sul singolo, rappresenta l'elemento salariale incentrato sul risultato e sugli obiettivi e finalizzato a premiare la capacità operativa e la responsabilità organizzativa, laddove l'indennità per area direttiva si limita a remunerare il mero fatto di essere a capo di un ufficio o di un servizio, essendo strutturata soltanto sul profilo oggettivo dell'incarico di preposizione. Appare evidente che diversi sono i due istituti (indennità per area direttiva e posizione organizzativa) non solo per il contenuto, ma, soprattutto, per le finalità e tutto questo assume un rilievo sostanziale, determinando forti riflessi sulla struttura operativa e sull'azione amministrativa;

Dato atto che la Giunta comunale ha deciso (come emerge anche da nota dd. 28.12.2022 prot. n. 8580), alla luce di quanto previsto dagli artt. 150 e 151 del CCPL 01.10.2018 e dagli artt. 16 e 17 dell'accordo di settore 08.02.2011, di istituire, anche per l'anno 2023, una posizione organizzativa presso il Servizio Tecnico, ed in particolare presso la posizione di Responsabile del Servizio Tecnico, figura professionale di Collaboratore Tecnico, categoria C, livello evoluto, posizione di lavoro che richiede lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, confermando in ordine alla retribuzione accessoria (che, ai sensi dell'art. 151, comma 1 del CCPL 01.10.2018, è composta dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato - trattamento economico che assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo, compreso il compenso per il lavoro straordinario) a titolo di retribuzione di posizione l'importo annuo lordo di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 99/2020 (punto 5. del dispositivo) ed a titolo di retribuzione di risultato la percentuale di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 99/2020 (punto 5. del dispositivo) quale percentuale massima della retribuzione di posizione attribuita, da corrispondere a seguito di valutazione annuale in unica soluzione;

Dato atto che la Giunta comunale ritiene opportuno assegnare per l'anno 2023, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato nell'ambito della metodologia di valutazione indicata nella Tabella E dell'accordo di settore 08.02.2011, i seguenti punteggi ai fattori di valutazione di seguito indicati:

- 45 punti per la capacità di gestione delle risorse (entrate) e degli interventi (spese) e di raggiungimento degli obiettivi assegnati (come da tabella agli atti sub prot. n. 8503/2022 e comunque come poi integrati con quelli che verranno individuati con l'atto di indirizzo per la gestione del bilancio 2023 quando verrà adottato);
 - 10 punti per il rispetto dei tempi assegnati;
 - 15 punti per l'impegno profuso nella gestione dell'incarico;
 - 15 punti per la capacità dimostrata nel motivare e guidare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività;
 - 15 punti per la capacità di gestione dei rapporti con gli organi istituzionali (7,5) e con il cittadino (7,5);
- per un totale di 100 punti

Richiamata l'informativa dd. 23.12.2022 prot. n. 8503 alle Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL, UIL e FENALT ed al RSA FENALT ai sensi dell'art. 16, comma 6 dell'Accordo di Settore 08.02.2011;

Dato atto che né da parte delle Organizzazioni Sindacali né da parte del Rappresentante Sindacale Aziendale sono giunte osservazioni e vista la nota del Vice Sindaco dd. 28.12.2022 prot. n. 8580;

Dato atto che la Giunta comunale ritiene opportuno attribuire carattere temporaneo, ai sensi dell'art. 150, comma 3 del CCPL 01.10.2018, all'istituzione della posizione organizzativa di cui sopra stabilendo che la stessa abbia decorrenza dal 1° gennaio 2023 e fino al 31 dicembre 2023 demandando a successivi provvedimenti, da assumersi di anno in anno entro il 31 gennaio di ogni anno, analoga eventuale istituzione di posizione organizzativa per gli anni a venire;

Richiamato il Decreto del Sindaco n. 11 dd. 25.09.2020 avente ad oggetto: "Nomina dei responsabili dei Servizi ai sensi dell'art. 60, comma 8 del Codice degli Enti Locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige approvato con L.R. 3 maggio 2018, n. 2 e s.m. e delega delle funzioni ai sensi dell'art. 5, comma 2 del medesimo Codice.";

Richiamata la deliberazione del Consiglio comunale n. 28 dd. 23.12.2019 avente ad oggetto: "Bilancio di previsione 2020-2022 e Documento unico di programmazione (DUP) 2020-2022. Esame ed approvazione.";

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 1 dd. 07.01.2020 avente ad oggetto: "Adozione dell'atto di indirizzo generale per la gestione del bilancio dell'esercizio finanziario 2020 per la parte relativa all'individuazione degli atti amministrativi gestionali devoluti alla competenza dei Responsabili dei Servizi e degli obiettivi gestionali.";

Richiamata la deliberazione del Consiglio comunale n. 27 dd. 22.12.2020 avente ad oggetto: "Bilancio di previsione 2021-2023 e Documento unico di programmazione (DUP) 2021-2023. Esame ed approvazione.";

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 10 dd. 25.01.2021 avente ad oggetto: "Adozione dell'atto di indirizzo generale per la gestione del bilancio dell'esercizio finanziario 2021 per la parte relativa all'individuazione degli atti amministrativi gestionali devoluti alla competenza dei Responsabili dei Servizi e degli obiettivi gestionali.";

Richiamata la deliberazione del Consiglio comunale n. 4 dd. 15.03.2022 avente ad oggetto: “Bilancio di previsione 2022-2024 e Documento unico di programmazione (DUP) 2022-2024. Esame ed approvazione.”;

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 50 d. 04.04.2022 avente ad oggetto: “Adozione dell’atto di indirizzo generale per la gestione del bilancio dell’esercizio finanziario 2022 per la parte relativa all’individuazione degli atti amministrativi gestionali devoluti alla competenza dei Responsabili dei Servizi e degli obiettivi gestionali.”;

Vista e condivisa da parte della Giunta comunale, in relazione al periodo 01.01.2022-31.12.2022, la scheda di valutazione agli atti sub prot. n. 8521/2022, e ritenuto di procedere conseguentemente all’assegnazione del relativo punteggio e conseguente liquidazione della retribuzione di risultato (note prot. n. 8521/2022 e prot. n. 8580/2022);

Ritenuto opportuno dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell’art. 183, comma 4 del Codice degli Enti Locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige approvato con Legge Regionale 03.05.2018, n. 2 e s.m. al fine di consentire l’istituzione con la decorrenza sopra indicata (1° gennaio 2023);

Acquisiti i pareri sulla proposta di deliberazione espressi, ai sensi dell’art. 185, comma 1 del Codice degli Enti Locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige approvato con Legge Regionale 03.05.2018, n. 2 dal Responsabile del Servizio Segreteria in ordine alla regolarità tecnica e dal Responsabile del Servizio Finanziario e tributi in ordine alla regolarità contabile, ivi compresa l’attestazione di copertura finanziaria;

Ritenuto di istituire, ai sensi degli artt. 150 e 151 del C.C.P.L. comparto autonomie locali - area non dirigenziale - per il triennio giuridico-economico 2016/2018 dd. 01.10.2018 e accordo di settore dd. 08.02.2011, anche per l’anno 2023 una posizione organizzativa presso il Servizio Tecnico e conferire l’incarico al Responsabile del medesimo Servizio, figura professionale Collaboratore tecnico, inquadrato in categoria C, livello evoluto, attribuendo a titolo di retribuzione di posizione e di retribuzione di risultato l’importo annuo lordo di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 99/2020 (punto 5. del dispositivo) e la percentuale di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 99/2020 (punto 5. del dispositivo) quale percentuale massima della retribuzione di posizione attribuita, da corrispondere a seguito di valutazione annuale in unica soluzione, la cui liquidazione è subordinata alla compilazione della colonna valutazione finale della scheda di valutazione redatta secondo la tabella E dell’accordo 08.02.2011 agli atti sub prot. n. 8503 dd. 23.12.2022 (con gli obiettivi come poi verranno integrati come da atto di indirizzo 2023);

Visti:

- il Codice degli Enti Locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige approvato con Legge Regionale 03.05.2018, n. 2 e s.m.;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento di contabilità comunale;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge

D E L I B E R A

1. di istituire, ai sensi dell'art. 150, comma 1 del CCPL 01.10.2018 e per le motivazioni in premessa esposte, all'interno dell'organizzazione del Comune di San Lorenzo Dorsino, anche per l'anno 2023, a far data dal 01.01.2023 e fino al 31.12.2023, demandando a successivi provvedimenti, da assumersi di anno in anno entro il 31 gennaio di ogni anno, analoga eventuale istituzione di posizione organizzativa per gli anni a venire, una posizione organizzativa presso il Servizio Tecnico, ed in particolare presso la posizione di Responsabile Servizio Tecnico, Collaboratore Tecnico, categoria C, livello evoluto;
2. di attribuire carattere temporaneo, ai sensi dell'art. 150, comma 3 del CCPL 01.10.2018, all'istituzione della posizione organizzativa di cui al punto 1 come sopra illustrato;
3. di conferire, ai sensi dell'art. 150, comma 3 del CCPL 01.10.2018, l'incarico della posizione organizzativa di cui al punto 1. al Responsabile del Servizio Tecnico (decreto del Sindaco n. 11 dd. 25.09.2020), Collaboratore Tecnico, categoria C, livello evoluto;
4. di stabilire che la comunicazione al Responsabile del Servizio Tecnico relativa all'attribuzione della posizione organizzativa avverrà mediante comunicazione della presente deliberazione;
5. di stabilire, in ordine alla retribuzione accessoria che, ai sensi dell'art. 151, comma 1 del CCPL 01.10.2018, è composta dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato (trattamento economico che assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo, compreso il compenso per il lavoro straordinario), di confermare a titolo di retribuzione di posizione l'importo annuo lordo di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 99/2020 (punto 5. del dispositivo) ed a titolo di retribuzione di risultato la percentuale di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 99/2020 (punto 5. del dispositivo) quale percentuale massima della retribuzione di posizione attribuita, da corrispondere a seguito di valutazione annuale in unica soluzione;
6. di assegnare, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato per l'anno 2023 nell'ambito della metodologia di valutazione indicata nella Tabella E dell'accordo di settore 08.02.2011, i seguenti punteggi ai fattori di valutazione di seguito indicati:
 - 45 punti per la capacità di gestione delle risorse (entrate) e degli interventi (spese) e di raggiungimento degli obiettivi analiticamente assegnati (come da tabella agli atti sub prot. n. 8503/2022 e comunque come poi integrati con quelli che verranno individuati con l'atto di indirizzo per la gestione del bilancio 2023 quando verrà adottato);
 - 10 punti per il rispetto dei tempi assegnati;
 - 15 punti per l'impegno profuso nella gestione dell'incarico;
 - 15 punti per la capacità dimostrata nel motivare e guidare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività;
 - 15 punti per la capacità di gestione dei rapporti con gli organi istituzionali e con il cittadino;per un totale di 100 punti.
7. di dare atto che, ai sensi della Tabella E dell'accordo di settore 08.02.2011, per punteggi inferiori a 50 punti non si assegna l'indennità di risultato; per punteggi superiori si procede all'erogazione in percentuale sul risultato raggiunto;
8. di dare atto che, ai sensi dell'art. 151, comma 1 del CCPL 01.10.2018, l'attribuzione della retribuzione accessoria, composta dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente CCPL sottoscritto in data 01.10.2018 compreso il compenso per il lavoro straordinario;

9. di dare atto che, ai sensi dell'art. 16, comma 3 dell'Accordo di Settore sottoscritto in data 8 febbraio 2011, l'incarico di posizione organizzativa può essere revocato dall'amministrazione per i seguenti motivi:
- per il mancato raggiungimento degli obiettivi fissati;
 - per l'eliminazione del servizio, dell'ufficio o di quant'altro ha originato la creazione della posizione organizzativa;
 - per modifiche organizzative dell'Ente, che richiedano la ridefinizione globale dell'assetto organizzativo dello stesso;
 - per assenze superiori a tre mesi continuativi, esclusa l'assenza per congedo di maternità/paternità e per infortuni.
10. di impegnare la spesa derivante dall'assunzione del presente provvedimento al codice P.F. U 1.01.01.01.02 (Cap. 310) del bilancio pluriennale 2022-2024 relativo all'esercizio 2023, che presenta adeguata disponibilità;
11. di liquidare la retribuzione di risultato relativa al periodo 01.01.2022-31.12.2022 assegnando il punteggio come da scheda di valutazione agli atti sub prot. n. 8521/2022 e impegnando il conseguente importo al codice P.F.U 1.01.01.01.004 (cap. 309) del bilancio di previsione dell'esercizio finanziario in corso, che presenta adeguata disponibilità;
12. di dare atto che il presente provvedimento andrà pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito internet istituzionale del Comune;
13. di dichiarare, per le motivazioni in premessa esposte e mediante separata unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 183, comma 4 del Codice degli Enti Locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige approvato con Legge Regionale 03.05.2018, n. 2.



Avverso la presente deliberazione sono ammessi i seguenti ricorsi:

- opposizione alla Giunta comunale, entro il periodo di pubblicazione, ai sensi dell'art. 183, comma 5 del Codice degli Enti Locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige approvato con Legge Regionale 03.05.2018, n. 2 e s.m.;
- ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale di Trento, 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. 24.11.1971, n. 1199.

In materia di aggiudicazione di appalti si richiama la tutela processuale di cui al comma 5 dell'art. 120 dell'allegato 1) al D.Lgs. 02.07.2010, n. 104.

In particolare:

- il termine per il ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale è di 30 giorni;
- non è ammesso il ricorso straordinario al Presidente della Repubblica.

Alla presente deliberazione sono uniti:

- pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile;
- certificazione iter pubblicazione ed esecutività.

=====

Data lettura del presente verbale, viene approvato e sottoscritto.

Il Sindaco
- *Ilaria Rigotti* -

Il Segretario comunale
- *dott. Giovanna Orlando* -